

A VOZ DO TRABALLO

Boletín de Información Interior de la Junta Sindical de ASTANO - Mayo - Junio 1976

EL PRIMERO de MAYO







«Se organizará una manifestación en fecha fija, de tal manera que simultáneamente en todos los países y en todas las ciudades en el mismo día convenido, los trabajadores pedirán a las autoridades oficiales la reducción, mediante una ley, de la jornada de trabajo a ocho horas, y que se lleven a efecto las demás resoluciones del Congreso de París.

En vista de que una manifestación análoga ha sido ya aprobada para el PRIMERO DE MAYO DE 1890 por la Federación Norteamericana del Trabajo en su congreso celebrado en San Luis en diciembre de 1888, SE ADOPTA ESTA FECHA PARA LA MANIFESTACION INTERNACIONAL.

Los trabajadores de los distintos países realizarán la manifestación en las condiciones que les sean impuestas por la situación especial de cada país».

(Resolución aprobada en el Congreso de París —Sala Pétrelle— en 1889).

Es un hecho que las manifestaciones internacionales de obreros iniciadas en 1890 se convirtieron en un acto realizado con regularidad todos los años y en la demostración más impresionante de la solidaridad internacional de la clase obrera.

En el primer boletín, junto con la presentación, hacíamos un llamamiento a todos los trabajadores de ASTANO para obtener de ellos una colaboración en la composición de cada número. Con dos de ellos a la luz, aún no llegaron a nosotros sugerencias, ideas o críticas por parte de ningún trabajador.

Nosotros entendemos el boletín como algo que es de todos los trabajadores de ASTANO. Ansiamos para él una larga vida, y solamente la tendrá si hacemos que sea representativo de todos los que componemos esta fábrica. Por ello, necesitamos la colaboración de todos los que tengan algo que aportar, para bien de la clase obrera de ASTANO o en general.

Sabemos que en cada taller, en cada zona de trabajo hay problemas que dar a conocer; también que muchos compañeros tienen algo que decir sobre su visión sindical y de toda la problemática de la clase obrera. Desde estas páginas los invitamos. Aguardamos esa participación.

PRIMERO DE MAYO

ORIGENES DE UNA CELEBRACION

La fecha de Primero de Mayo recuerda en todo el mundo la prioridad del trabajo sobre cualquier otro de los factores que intervienen en la producción. Además, sirve de estímulo a la clase obrera en su pugna por conseguir unas estructuras económicas, sociales y políticas en las que queden abolidas todas las formas de explotación, de esclavitud, más o menos disimulada, y de injusticia. El Primero de Mayo tiene en todas partes, también en España, un carácter claramente reivindicativo. La Fiesta del Primero de Mayo aparece a nuestros ojos indisolublemente unida a una vieja aspiración proletaria: la conquista de la JORNADA LEGAL máxima de ocho horas de trabajo. Aunque ahora, cuando dicho ideal ha sido superado en determinados países, pueda parecer una meta en extremo modesta, su consecución cuesta cincuenta años de esfuerzos y sacrificios. Para alcanzarla, los trabajadores europeos y americanos han de recorrer un largo y penoso camino en que pocas veces le sonríe la fortuna y cada paso adelante se paga con lágrimas y sufrimientos sin cuento. Y no se hable de JORNADA REAL. Todavía hay en España una estimación fiable normaliza una jornada media superior a 11 horas diarias, por mucho que la nueva Ley de Relaciones Laborales instaure la jornada legal de 44 horas.

ANTECEDENTES

La Revolución Francesa (1789) —consecuencia inevitable y lógica de la revolución industrial—, lejos de hacer tabla rasa con todos los privilegios de la nobleza, los conserva en buena parte, transfiriendo su disfrute a la nueva clase triunfante: **la burguesía.** Aunque proclama solemnemente los derechos del ciudadano, se cuida mucho de hacer lo mismo con los del trabajador, cuyas condiciones de vida no varían sustancialmente; todavía subsisten en casi todo el mundo la servidumbre y la esclavitud, y las jornadas de trabajo de hombres, mujeres y niños alcanzan una duración de catorce, quince e incluso dieciséis horas diarias.

Pese a los encendidos cantos a la libertad, no es mucha la que disfrutan quienes, sujetos a la ley de hierro del salario, han de matarse a trabajar para no morir de hambre; las condiciones de trabajo son peores que un siglo atrás. Cuando los obreros tratan de mejorarlas, tropiezan con enormes obstáculos y se entabla una lucha áspera y en muchas ocasiones sangrienta. Hasta 1848 no consiguen arrancar a los patrones una reducción de la jornada y, aún entonces, se fija su duración en doce horas diarias.

Los cuarenta años siguientes agudizan las luchas sociales con avances y retrocesos para el proletariado. A costa de dolorosos sacrificios, consiguen algunas victorias: mejora la condición de los siervos y los trabajadores **consiguen** la libertad para organizar algunos sindicatos; la esclavitud desaparece oficialmente en Norteamérica en 1865, mientras en España su abolición data de 1873; se fija la edad mínima para que los niños puedan empezar a trabajar y se prohiben determinadas actividades peligrosas a las mujeres; la jornada de trabajo disminuye de doce a diez horas diarias, y se lucha abiertamente por la de ocho horas.

LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES ESTADOUNIDENSES

El capitalismo americano, en su dura competencia con el europeo, disfruta de dos grandes ventajas: un territorio extenso, poco poblado, con enormes riquezas naturales y una mano de obra abundante y ba-

rata. Millones de esclavos son superexplotados en las zonas agrícolas del Sur, e ingentes masas de inmigrantes irlandeses, alemanes e italianos, que huyen del hambre y la persecución en sus respectivos países, en la zona industrial del Norte.

Cuando la guerra de Secesión (1860) libera nominalmente a los negros, el Ku-Klux-Klan basta para que las gentes de color continúen sometidas a condiciones inhumanas de existencia. Algo parecido realizan con los obreros blancos del Norte otras organizaciones tan siniestras como el Klan, cuya misión consiste en proteger a los empresarios y organizar el esquirolaje en gran escala. Tan pronto como estalla una huelga, los patronos disponen de numerosos individuos especializados en lograr el fracaso de las mismas. No son obreros a quienes la necesidad fuerce a trabajar en las condiciones que sea; son indeseables, maleantes, vagos y matones que se hacen pagar a buen precio sus servicios.

A lo largo de un siglo, el proletariado estadounidense ha de luchar a un mismo tiempo contra la explotación de sus enemigos de clase y las provocaciones, agresiones y atentados de los forajidos que a palos o tiros tratan de frustrar sus más legítimas aspiraciones, por lo que su avance es muy lento. Sin embargo, y pese a todas las dificultades, logran victorias parciales: se consiguen aumentos de salarios, la reducción de la jornada de diez horas diarias, y la constitución de diversas organizaciones obreras. En 1966 se crea la Liga de las Las Ocho Horas y surgen diversos sindicatos metalúrgicos, textiles, de la construcción y transportes, que se mantienen en pie pese a sufrir constantes ataques. Aunque entre las diversas organizaciones obreras existen grandes diferencias doctrinales y tácticas, son mayores las coincidencias en sus aspiraciones prácticas. Tras vencer una serie de dificultades, llegan a un acuerdo para declararse en huelga el Primero de Mayo de 1886, a fin de conseguir la jornada de ocho horas.

LA HUELGA GENERAL DE 1886

La campaña sindical alcanzaría un considerable éxito: se registraron en toda la Unión más de 5.000 huelgas, con un total de unos 350.000 huelguistas, muchos de los cuales consiguieron el mismo día, o en días sucesivos, el triunfo de sus reclamaciones. Pero en algunas ciudades, la resistencia patronal fue más firme. Y en una de ellas, en Chicago, la oposición de los empresarios a las peticiones obreras y la dureza de la policía darían lugar a unos sucesos de enorme trascendencia en la historia del proletariado mundial.

Cincuenta mil obreros abandonaron el trabajo el primero de mayo, declarando la huelga general en Chicago. La patronal, impresionada y un tanto vacilante el primer día de paro, pasa veinticuatro horas después de una manera resuelta al contraataque. Los esquiroles de la Factoría McCormick, amparados y protegidos por la policía, atacan y apalean en plena calle a núcleos reducidos de huelguistas que forman piquetes en las cercanías de la fábrica. Es el primer incidente.

Como protesta, los sindicatos organizan el 3 de mayo un mitin en las cercanías de la mencionada fábrica, al que concurren varios millares de trabajadores. Cuando está hablando Auguste Spies, se abren las puertas de la factoría y salen unos centenares de esquiroles armados con barras de hierro que avanzan con actitud amenazadora sobre los auténticos trabajadores. En el momento en que éstos se aprestan a defenderse, aparece la policía local, que sin razón ni motivo alguno, comienza a dispara sobre los asistentes al mitin, causando seis muertos y varias docenas de heridos, obreros todos.

Para expresar su dolorida protesta, los sindicatos organizan un nuevo mitin, en la plaza Haymarket, el día 4 de mayo, al que asisten más de quince mil obreros. Habla en primer lugar Albert Parsons, director del semanario obrero «Alarm», quien censura la actuación de la policía el día anterior. A continuación y mientras toma la palabra el líder sindical Fielden, aparece una vez más la policía, dispuesta a dispersar a los asistentes al mitin. Sorprendente e inesperadamente, una potente bomba estalla en el centro de las filas policiales, ocasionando terribles estragos. Furiosos al ver caer a varios de sus compañeros, los restantes disparan una y otra vez contra los trabajadores, siendo sesenta las víctimas entre muertos y heridos.

¿Quién fabrica, coloca, tira o hace estallar la bomba? Para los patronos, las autoridades locales y la prensa sensacionalista de Chicago, los trabajadores en huelga, que pretenden de esta forma vengar los muertos de la víspera. Pero aunque esta acusación se airea incesantemente y sirve de base a uno de los procesos más famosos de la vida de la ciudad, no logran probarla en ningún instante los centenares de investigadores, técnicos, detectives, abogados y jueces. Para los trabajadores la bomba tiene que ser —es sin lugar a dudas— obra de un agente provocador, instrumento pagado de un plan trazado de antemano para justificar la dura represión que aplaste a las organizaciones sindicales.

LA REPRESION CONTRA LOS TRABAJADORES

La oligarquía de Chicago no desaprovecha la magnífica ocasión para asestar un golpe de muerte al movimiento obrero. La policía detiene a cientos de trabajadores, entre los que se encuentra todos los que han destacado en las luchas sociales de la ciudad, aunque una mayoría no haya estado el día de los sucesos en la plaza de Haymarket. Cuidadosamente selecciona entre los detenidos a los más combativos y valiosos para encartarlos en un proceso en el que se juzgarán, más que los sucesos, las ideas de quines encabezan los sindicatos y cuya defensa de los intereses obreros constituye una amenaza para los gigantescos negocios, la corrupción y el rápido enriquecimiento de determinados individuos.

Tras amañar todo tipo de pruebas, la mayoría de las cuales no ofrecen la menor consistencia; presentar testigos falsos que incurren en constantes contradicciones; seleccionar con cuidado exquisito a los componentes del jurado para asegurar un veredicto condenatorio y orquestar una violenta campaña periodística contra los dirigentes obreros, se inicia el juicio en un ambiente cargado y enrarecido. Aunque en el curso de los debates queda demostrada la falta de pruebas, la sentencia final no ofrece dudas. Los que se sientan en el banquillo no se hacen ilusiones de ninguna clase y así lo manifiestan a quienes se disponen a condenarles.

—Este proceso —dice Albert Parsons— se ha seguido contra nosotros inspirado por los capitalistas, por los que creen que el pueblo no tiene más que un derecho y un deber: la obediencia.

—¿En qué consiste mi crimen? —pregunta George Engel—: En que he trabajado en pro del establecimiento de un sistema social en que sea imposible el hecho de que mientras unos amontonan millones, otros caen en la degradación y en la miseria(...). Vuestras leyes están en oposición con las de la Naturaleza y mediante ellas robais a las masas el derecho a la vida y al bienestar. Yo no combato individualmente a los capitalistas: combato al sistema que da el privilegio. Mi más ardiente deseo es que los trabajadores sepan quiénes son sus enemigos y quiénes sus amigos. Todo lo demás, empezando por lo que aquí ocurre, lo desprecio. Desprecio el poder de un gobierno inicuo con sus espías y sus polizontes. No tengo más que decir.

—Yo creo —sostiene Auguste Spies— que el estado de castas y clases, donde unas viven a expensas del trabajo de otras —es decir, lo que vosotros llamáis orden—; yo creo, sí, que esta forma bárbara de organización social con sus robos y crímenes legalizados está próxima a desaparecer y dejará pronto paso a una sociedad libre, a una asociación voluntaria, o hermandad universal si lo preferís. ¡Podéis, pues, sentenciarme a muerte..., pero al menos que se sepa que... ocho hombres fueron sentenciados a la última pena por creer en un bienestar futuro, por no perder la fe en el triunfo final de la Libertad y la Justicia!

SIETE CONDENAS A MUERTE. «LOS MARTIRES DE CHICAGO»

Los hombres que la oligarquía de Chicago sienta en el banquillo de los acusados son: George Engel, Samuel Fielden, Adolphe Fischer, Louis Ling, Oscar B. Neebe, Albert Parsons, Michel Schwab y Auguste Spies: ocho trabajadores de convicciones firmes, sólida cultura y moral indesmayable. Todas las argucias y maniobras de sus adversarios no bastan para probar la participación de uno sólo de ellos en el estallido de la plaza Haymarket. Sin embargo, el episodio sangriento en que se les quiere mezclar no pasa de ser un pretexto. El crimen imperdonable de los inculpados estriba no en manipular artefactos explosivos, sino en algo cien veces más peligroso para quienes los juzgan: orientar a las masas trabajado-

ras para conseguir mejores condiciones de vida y de trabajo; ser militantes destacados del movimiento obrero y haber desencadenado una batalla —que acabarían ganando— por la jornada legal máxima de ocho horas.

Con un desprecio absoluto por cuanto se ha probado y dejado de probar durante la vista de la causa, los miembros del jurado van contestando a las preguntas que se les formulan en la forma que ya antes de iniciarse el juicio tenían prevista. De acuerdo con su veredicto, los jueces dictan la sentencia esperada desde el primer momento. Siete de los acusados son condenados a morir en la horca. Unicamente la vida de Oscar Neebe es perdonada a cambio de un encierro de muchos años.

Sabiendo que ya nada los va a salvar, los condenados hacen en sus intervenciones una crítica demoledora del sistema capitalista americano, y una encendida defensa de los trabajadores. La jornada de ocho horas por la que luchan y por la que van a morir, no es el fin de una larga marcha hacia la libertad, sino un paso hacia adelante. La lucha aún será difícil y dramática. Pero la liberación de los oprimidos justifica todos los sacrificios.

La oligarquía de Chicago puede darse por satisfecha al ver condenados a morir en la horca a los más destacados militantes obreros. Hay, no obstante, quien se da cuenta de que la muerte de los condenados puede ser una bandera de propaganda en manos de las organizaciones obreras. Más beneficioso que su desaparición sería el desprestigio y deshonor de todos ellos. Sobre los siete hombres llueven peticiones, consejos y presiones de todo tipo. Muchos esperan que con tal de librarse de la horca no vacilen en renegar de sus ideas, imploren perdón y vayan a morir en vergonzoso silencio en cualquier penitenciaría. Dándose perfecta cuenta de la intención de sus enemigos de clase, los interesados rechazan enérgicamente tales sugerencias; ni uno solo de los siete solicita clemencia. Más aún, cuando se enteran de que millares de trabajadores han pedido su perdón, escriben al gobernador rechazando de antemano toda medida de clemencia. Contra su voluntad y deseos, Fielden y Schwab ven rebajada su pena a la de trabajos forzados a perpetuidad. Años más tarde, en unión de Neebe, son indultados por completo, reconociéndose oficialmente la monstruosidad jurídica del proceso de Chicago.

El 11 de noviembre de 1886 ahorcan a cuatro de los condenados, ya que Louis Ling se suicidó la víspera de la ejecución. Conducidos al patíbulo, Spies grita, cuando ya tiene la cuerda en torno al cuello:

—Tiempo vendrá en que nuestro silencio será más fuerte que las voces que ahora tratáis de sofocar con la muerte.

JORNADA DE PROTESTA Y REIVINDICACION

Contra lo que esperan y desean los enemigos del movimiento obrero, las ejecuciones de Chicago dan un nuevo y formidable impulso a la lucha obrera por la jornada legal de ocho horas. La fecha del Primero de Mayo tiene en adelante un claro significado reivindicativo. Tres años después de la tragedia, en el Congreso de la Segunda Internacional, en París, se aprueba por aclamación una propuesta que dice textualmente:

«Se organizará una gran manifestación internacional en fecha fija, de manera que en todos los países y en todas las ciudades a la vez, el mismo día, los trabajadores exijan a los poderes públicos la reducción legal de la jornada de trabajo a ocho horas».

Se decide que ese día sea el Primero de Mayo de 1890. El Primero de Mayo entraba, con este acuerdo, en el calendario obrero mundial.

EL PRIMERO DE MAYO DE 1890

En Europa, nunca se había hecho tan visible la fuerza del proletariado y su decisión de intervenir en la vida política para la conquista de sus objetivos de clase. En Londres, capital del país más industrializado de la época, cientos de miles de trabajadores —más de 300.000 según cálculos de la prensa— se manifestaron el domingo, día 4, en Hyde Park, en la «más vasta demostración democrática que Londres presenció jamás». Los manifestantes pedían enérgicamente la reducción de la jornada a ocho horas.

El éxito de la manifestación de Londres se debía, en parte, a la elección de un día festivo, el domingo día 4, en lugar del día 1 que, por corresponder a una jornada laboral, no habría permitido la presencia de muchos trabajadores. Pero también en otros países, en los que por fidelidad al acuerdo de la Segunda Internacional se había mantenido la fecha del Primero de Mayo, la presencia de la clase obrera en las calles fue masiva, aunque no alcanzara tan elevadas proporciones. En Francia, que ya en febrero de 1889 había contemplado algunas concentraciones organizadas por los sindicatos en favor de la reducción de la jornada y el aumento de salarios, el Primero de Mayo fue celebrado con huelgas y manifestaciones en París y en 138 ciudades y localidades importantes. Pese a que la policía tenía orden de dispersar toda reunión callejera, unos cien mil trabajadores se manifestaron por las calles de la capital.

En los demás países industrializados o en vías de industrialización de Europa, las manifestaciones obreras se produjeron legal o ilegalmente en diversas ciudades del Imperio Austro-húngaro, Italia y Polonia, con asistencia masiva en las principales ciudades del continente (Viena, Praga, Budapest, Varsovia, Estocolmo, Copenhague, Bruselas, Milán, Turín).

Aunque el éxito del movimiento en Europa no estuvo acompañado en el resto del mundo, la coordinación internacional del proletariado representaba un triunfo de primera magnitud.

Mientras la prensa conservadorra atribuía esta larga serie de manifestaciones obreras a los manejos de algunos agitadores, ajenos al mundo del trabajo, los trabajadores podían presentar sus reivindicaciones como resultado de su situación. La jornada laboral era, en muchas ocasiones, de 12, 14 y hasta 16 horas; los reducidos salarios sólo permitían malvivir. Los numerosos testimonios sobre la situación social presentaban cuadros escalofriantes:

«La edad de los seis años para empezar a trabajar es la general, no sólo en Cataluña, sino en los demás centros fabriles de España. En estas regiones (...) trabajan de doce a trece horas, ganan muy poco y se les trata muy mal» (Informe de Luis Vier sobre el trabajo infantil).

ESPAÑA

La resolución del Congreso de París no pasó desapercibida en España, donde pese a la debilidad de las organizaciones obreras, los días 1 y 4 de mayo de 1890 contemplaron una intensa y decidida acción reivindicativa del proletariado.

No era la primera vez que la reclamación de las ocho horas se presentaba en nuwstro país. Ya en 1886 había comenzado esta campaña que culminó en la creación de la **«Comisión interina de las ocho horas»** en 1887 y en la firma por numerosas sociedades obreras de una declaración favorable a este objetivo.

En la fecha prevista —en Madrid el día 1— la concentración obrera en la capital fue muy numerosa y se desarrolló en perfecto orden. Después de un mitin en el Liceo Rius, uno de cuyos oradores fue el ferrolano Pablo Iglesias, la manifestación, de unos 40.000 trabajadores, se dirigió hacia la Presidencia del Consejo para presentar, mediante una comisión, las conclusiones a Sagasta.

A diferencia de lo ocurrido en Madrid, en Barcelona los acontecimientos se produjeron de forma más conflictiva.

Desde la mañana del día 1, el paro fue practicamente total: «Ni coches, ni tranvías, ni fábricas, lo mismo el puerto que las estaciones de ferrocarril, el comercio, los negocios, los pequeños y los grandes talleres...». Después de la celebración de un mitin en el Teatro Tívoli, los manifestantes, en número de unos 100.000 se dirigieron en marcha hacia el Gobierno Civil para entregar las conclusiones. Por la tarde, miles de obreros reunidos en el Campo de Las Carolinas decidieron por aclamación mantenerse en huelga hasta alcanzar la jornada de ocho horas. El día 2 toda Barcelona estaba en huelga, y aunque por la tarde se declaró el estado de guerra, los huelguistas se mantuvieron firmes y obligaron a muchos empresarios a entablar negociaciones. El día 5 los empleados de tranvías conseguían la reducción de la jornada a 8 ó 9 horas y el establecimiento de dos turnos laborales. Y los carreteros, los trabajadores del puerto, algunos sectores del ramo de tintorería, del calzado, de la construcción o de la panadería obtenían también el triunfo total o parcial de sus reivindicaciones. Gracias a estos éxitos la intensidad de la huelga fue cediendo y el día 12 los trabajadores se reincorporaron a sus trabajos.

En el resto del país las manifestaciones y huelgas no tuvieron tanta importancia; las zonas de mayor conflictividad fueron Cataluña, Levante y el País Vasco. En las demás zonas solo se celebraron manifestaciones o reuniones en locales cerrados en algunas capitales de provincia, de relativo desarrollo industrial.

En resumen, y a pesar de todas las difi-

cultades el **primer** Primero de Mayo —1890— era el comienzo de una nueva etapa en la historia del movimiento obrero.

LA «FIESTA DEL TRABAJO»

En el año 1919, el PRIMERO DE MAYO se convierte en la «Fiesta del Trabajo». La jornada de ocho horas ha sido ya conseguida en casi todos los paises avanzados; en España es legal en Barcelona desde 1916 y en todo el país para la industria del vidrio en 1917. Una conferencia internacional reunida en Washington este año declara que en adelante no pasará de ochos horas la duración máxima de la jornada laboral.

Es un paso firme del proletariado organizado, pero ya no constituye la meta final del largo camino emprendido cien años antes. La penosa marcha coronada por el éxito ha costado la vida a millares de trabajadores de todos los países. Y entre ellos, y en primerísimo plano, los sindicalistas ejecutados en Chicago, cuyo sacrificio se sigue conmemorando con la fiesta del Primero de Mayo.

Ante el claro contenido obrero y el hecho de suponer la paralización del trabajo año tras año ese día, los estados capitalistas y organizaciones diversas han intentado integrar la jornada, proclamándola fiesta: Día del Trabajo.

En España —reserva espiritual de Occidente— se convierte el día obrero en la festividad de San José Obrero.

A pesar de todas estas maniobras el PRIMERO DE MAYO no ha perdido sus características de día internacional de las reivindicaciones de la clase obrera.

SOBRE OBJETIVOS DEL «1.º DE MAYO»

«¿Cuál era entonces el objetivo de las manifestaciones del PRIMERO DE MAYO?

¿Hacer peticiones a las autoridades y afirmar la solidaridad de la clase obrera? Esta era una opinión.

¿Conseguir mediante la huelga concesiones tanto de los patrones como de las autoridades? Esta era una segunda opinión y, por cierto la de la A.F.L., que tanto había influido en la marcha de los hechos en Europa.

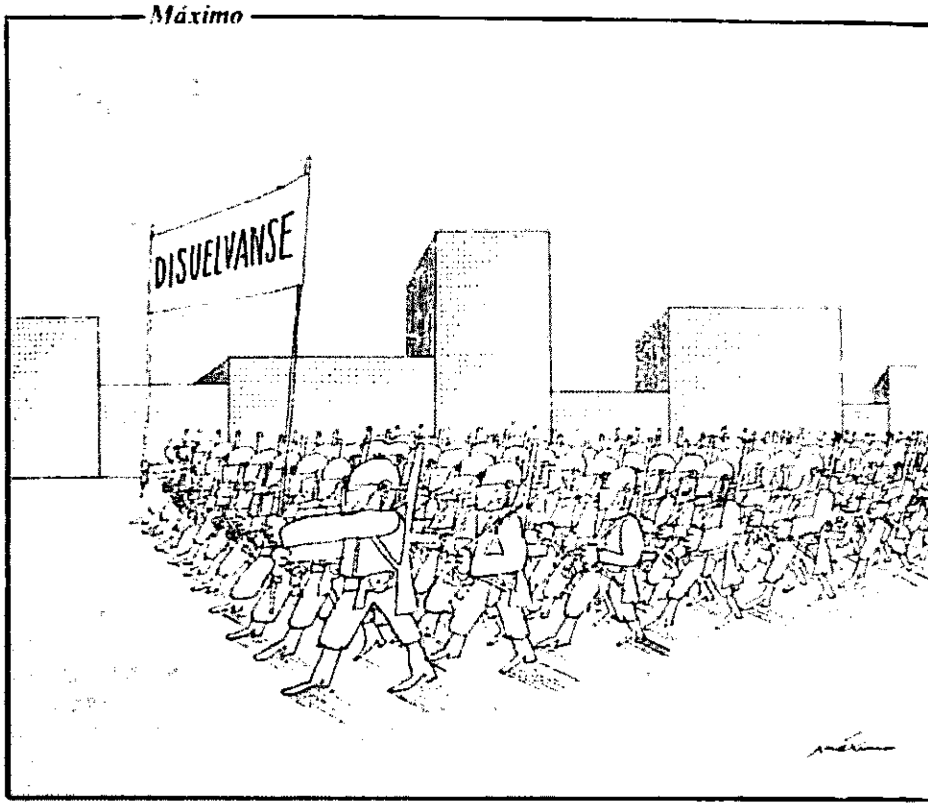
¿Reunir a los trabajadores detrás de los socialistas, hasta que fuesen capaces de lograr una mayoría parlamentaria y de tomar el Estado en sus propias manos y rehacerlo como un Estado de los trabajadores? Esta era una tercera opinión sostenida por los marxistas franceses bajo la influencia de sus inspiradores alemanes.

¿Preparar a los trabajadores para una acción huelguística en escala cada vez mayor y mientras tanto declararse en huelga para lograr concesiones de los patronos, de las autoridades municipales e incluso del mismo Estado son necesidad de emprender una acción parlamentaria o perderse en las maniobras y transacciones del parlamento? Esta era una cuarta opinión, sostenida por la masa creciente de sindicalistas.

¿O, por último, provocar choques con la policía y el ejército, a fin de adiestrar a los trabajadores no solamente para la huelga, sino para convertirlos en verdaderos revolucionarios, y preparar de este modo el camino para la huelga general insurreccional en la cual el Estado sería destruido, y surgiría la sociedad libre del futuro? Esta era una quinta opinión, la de los anarcosindicalistas».

(d «Historia del Pensamiento Sindicalista» de G. D. H. COLE).

Máximo



De «El País» (28-V-76)

EL PRIMERO DE MAYO EN FERROL

Para este día, las UTT así como CC. OO., USO y UGT conjuntamente, habían solicitado autorización para hacer manifestación pacífica por las calles de Ferrol, y fue denegada. Se había creado un clima de miedo a este Primero de Mayo, que algunos titulaban de comienzo de un «mayo rojo». La verdad del sentir de los trabajadores con respecto a esta conmemoración se impuso en toda España.

En Ferrol hubo manifestación, a pesar de la prohibición, por los Cantones, San Julián, calle Real, Dolores, etc., y una última saliendo del Campo de fútbol del Inferniño por la carretera de Castilla. El llamado «mayo rojo» empezaba con manifestaciones pacíficas, con pancartas en donde se leían cosas tan «subversivas» como READMISION DE DESPEDIDOS, TRABAJO PARA TODOS, etc.

Hubo un incidente y fueron detenidas diecisiete personas, entre las que se encontraban los compañeros de la Junta Sindical JOSE GARCIA MURO y RAMIRO PRIETO ULFE. Fueron puestos en libertad a las pocas horas.

Por la tarde, un numeroso grupo se reunió en la Presa de Rey, en donde hablaron conocidos dirigentes obreros, entre ellos Pillado, Amor y Rioobó, compañeros del «proceso de los 23», hoy en libertad.

LEE, DISCUTE Y DIFUNDE

A VOZ DO TRABALLO

Accidentes de trabajo: ¿A dónde vamos?

Una vez más queremos llamar la atención sobre los accidentes de trabajo; triste lacra que se cierne sobre la sociedad y de la que somos víctimas los trabajadores. Cada día se hace más difícil llegar a casa «sanos y salvos». Y no es demagogia; las cifras, alarmantes, están ahí para confirmarlo.

Diariamente se registran en el mundo 160.000 accidentes en la industria y se estima que, sólo en este sector de la producción, mueren 100.000 trabajadores cada año.

Todos los días leemos en la prensa informaciones sobre accidentes de trabajo; ya no son noticia. Esta monotonía informativa tiene insensibilizado al público en general y, lo que es más grave, a los propios trabajadores que somos los que los sufrimos. Sólo nos sensibilizamos ante las grandes catástrofes en un momento determinado. «El accidente laboral no tiene prensa. Sucede anodinamente, apenas sin espectacularidad, pero día a día y camuflado en el quehacer diario de los centros de trabajo va sumando cifras, víctimas, que a fin de cuentas constituyen una auténtica sangría para la sociedad. Una plaga contra la cual la sociedad no está dotada de los necesarios mecanismos de defensa». (Editorial revista «SEGURIDAD Y TRABAJO» de marzo de 1976).

Según dicho editorial, la relación entre accidentes y población activa —que da claras muestras sobre las alarmantes cifras— suele darse en estos términos:

—Un accidente, con lesión pero sin baja, por cada trabajador.

—Un accidente, con incapacidad temporal, por cada siete trabajadas.

—Un accidente, con lesión definitiva, por cada 650 trabajadores.

—Un accidente mortal, por cada 4.600 trabajadores.

ESPAÑA: TRISTE «RECORD»

Las cifras que el Ministerio de Trabajo ha publicado sobre los accidentes de trabajo en el año 1975, son las siguientes:

	GRAVES	MORTALES
Agricultura, ganadería y pesca	3.718	348
Extractivas y derivados químicos	1.425	166
Energía y agua	318	86
Metal	3.549	295
Otras industrias	3.199	204
Construcción	4.492	635
Comercio y hostelería	1.440	119
Transporte y comunicaciones	1.292	264
Instituciones financieras y seguros	285	29
Otros servicios	1.024	85
TOTALES	20.742	2.231

Como se observa el sector del Metal —al que pertenece Astano— sigue a la Construcción y al sector de la ganadería, agricultura y pesca, en mayor índice de accidentabilidad. Cifras, por lo demás que no precisan, por alarmantes, ningún tipo de comentario; sólo decir que superan con mucho las medias europeas. Cada semana son 43 los trabajadores que pierden la vida a causa de los accidentes de trabajo, o lo que es lo mismo, 7 trabajadores al día. Triste «record» que se repite año tras año.

EVOLUCION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

AÑO	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL
1966	999.406	3.894	1.007	1.004.307
1970	1.080.856	7.873	1.537	1.090.166
1974	1.168.137	18.602	2.418	1.189.157
1975	1.079.368	20.742	2.231	1.102.341

Si bien se aprecia un descenso de un 8% aproximadamente en los accidentes leves y mortales, respecto al año 1974 sin embargo, los accidentes graves se ven incrementados, respecto al mismo año en un 11 por 100. «El ligero descenso en el total de accidentes respecto al año 1974 hay que atribuirlo más que nada al aumento del número de parados (cuando menos trabajo haya, menos accidentes se producen) y no al tan cacareado Plan Nacional de Seguridad e Higiene, cuyos efectos no han visto los trabajadores por ningún lado» (Gaceta de Derecho Social, número 59).

ASTANO: AUMENTA EL INDICE DE GRAVEDAD

Evolución de los accidentes en Astano

AÑO	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL
1974	681	4	2	687
1975	625	0	4	629

En primer lugar, hay que hacer constar que estas cifras sólo se refieren a los trabajadores de plantilla. Los datos sobre las Cías. Auxiliares, que lógicamente debieran sumarse a esta estadística (todos trabajamos en y para la misma empresa), no son desconocidos a pesar de que sabemos que en estos dos años han sido, cuando menos, seis los compañeros de las auxiliares que han dejado la vida en el astillero. ¿Cuántos accidentes afectaron realmente a las compañías auxiliares? Así se ocultan los datos. De otro lado hay que afirmar que estas cifras confeccionadas por la empresa son poco fiables: no hubo, según esta estadística, ningún accidente grave en el año 1975. Curioso, cuando el índice de gravedad ha pasado de 1,78 en el año 1974 a 2,45 en el año 1975, lo que se refleja claramente en el número de horas perdidas; a pesar de la disminución del número total de accidentes (de 687 a 629) en el año 1975 se han perdido 400. 121 horas, mientras que en el año 1974, sólo 269.984. ¿Qué se entiende por accidente grave? ¿Cuántos trabajadores han quedado con una incapacidad permanente? Nos es desconocido; a falta de otros datos podemos afirmar que en lo que se refiere a accidentes mortales ASTANO supera con mucho la media nacional.

LAS CAUSAS

Las cifras ofrecidas hasta el momento, cifras en todo caso oficiales y que no responden a la realidad, tienen que llevarnos forzosamente a una reflexión: en infinidad de ocasiones hemos oído argumentar sobre la «fatalidad», «mala suerte», «despistes de los trabajadores», pero ¿es posible tan elevado número de accidentes por estas causas? ¿Es posible que los trabajadores tengamos tanto «despiste» y «mala suerte»? No, sinceramente no. ¿Cuáles son, pues, las causas de los accidentes? Veámoslas:

Tenemos que volver de nuevo a la revista «Seguridad y Trabajo» número 161, editada por el Ministerio de Trabajo, que afirma como causas de los accidentes las siguientes:

—Utilización de nuevos equipos e incremento de la producción, aumento de la población trabajadora y del ritmo de trabajo.

—Cambios tecnológicos e intruducción del salario con incentivo.

—Largas distancias entre la vivienda y el centro de trabajo.

—Defectuosa organización de las tareas preventivas a nivel nacional y de empresas.

—Falta de formación del personal de la empresa.

—Carencia de técnicos especialistas en medicina de trabajo, higiene y seguridad.

—Carencia de una estadística preventiva que refleje, además de los accidentes, las causas de los mismos.

Todas las circunstancias señaladas anteriormente (que nosotros firmamos) en una publicación tan poco sospechosa como la citada, no dejan lugar a dudas. Referidas a ASTANO, podemos concretarlas así.

1.— Falta total de planificación y organización del trabajo que lleva para poder cumplimentar los plazos de entrega, a un hacinamiento

de los trabajadores en determinadas zonas de trabajo —fundamentalmente en máquinas, cámara de bombas y tanques— en unas condiciones de seguridad denigrantes: toxicidad, amontonamiento de materiales en los pasillos, acumulación de mangueras que interrumpen los pasos, andamios en deficientes condiciones, etc., que hacen que el accidente ocurra con enorme facilidad. No es casual que los accidentes graves y mortales ocurran, en general, cuando las botaduras o entregas de los buques están próximas.

2.— Los bajos salarios nos obligan a jornadas agotadoras de 10 a 12 horas que conllevan no sólo un cansancio físico, sino también psíquico, con una pérdida de reflejos tan necesarios sobre todo en trabajos donde el peligro de accidente es constante. He ahí los «despistes» de los trabajadores; por ello es fundamental que exijamos mejores salarios para evitar estas largas jornadas y, como consecuencia, los accidentes que de ellas se deriven.

De otro lado, los sistemas de incentivos impuestos por la empresa como medio de una mayor explotación —Maynard— y que nos vemos obligados a aceptar para paliar los bajos salarios, nos obligan a ritmos de trabajo muy superiores al normal, que actúan como una de las causas fundamentales de los accidentes. Prueban lo que decimos los datos de la revista «Seguridad», publicada por la Comisión de Seguridad en la Industria Siderometalúrgica, a la que pertenece ASTANO, que da un porcentaje de un 43% aproximadamente (el más elevado con mucho de todas las causas) por trabajar a ritmo inseguro.

3.— El incumplimiento por parte de las empresas de la normativa legal vigente en materia de seguridad. Ahí están para confirmarlo las multas y requerimientos que una vez tras otra la Delegación de Trabajo les impone.

Multas por Seguridad e Higiene. Segundo semestre 75

(Empresas de Construcción Naval e Montajes)	PESETAS
NAVALSA	100.000
MONTAJES NERVION	300.000
WAT, S. A.	300.000
MONTAJES NERVION	300.000
M.Z.O.V.	1.000
MONTAJES NERVION	300.000
MONTAJES NERVION	250.000
WAT. S. A.	20.000
MONTAJES NERVION	60.000
MONTAJES NERVION	150.000
MONTAJES NERVION	25.000
E. N. BAZAN	50.000
E. N. BAZAN	50.000
E. N. BAZAN	50.000
E. N. BAZAN	50.000
E. N. BAZAN	50.000
E. N. BAZAN	50.000
TRATAMIENTOS ANTICORROSIVOS	5.000
WAT. S. A.	15.000
E. N. BAZAN	75.000
TRATAMIENTOS ANTICORROSIVOS	25.000
ASTANO	125.000
ASTANO	100.000
MONTAJES NERVION	25.000
MONTAJES NERVION	25.000

En lo que va del año 76, han seguido surgiendo las multas por Seguridad a las empresas, y entre ellas destacan las últimas sufridas por ASTANO, en cuantía de 1.600.000 pesetas aproximadamente. Por el accidente que costó la vida a Juan José Castro se le impuso una por valor de 200.000 pesetas.

4.— La falta de formación en materia de seguridad del personal de la empresa, que se agrava en las Cías Aux. al disponer de una mano de obra con un alto índice de peonaje procedente del campo y cuya adaptación en los trabajos de la industria, en las condiciones actuales, es muy deficiente.

5.— En fin, las causas de los accidentes, para nosotros, están en la explotación a que estamos sometidos los trabajadores. Las fuertes inversiones que requerirían el mantener los tajos en las adecuadas condiciones de seguridad están en contradicción con la política de las empresas, en un sistema capitalista, cuyo móvil es la máxima obtención de beneficios. De llevarse a efecto, éstos se verían recortados y, mientras las estructuras políticas subsistan y la permisividad a las empresas continúe (¿Qué significan las multas?) es seguro que estas inversiones no se realizarán. La plaga de los accidentes, pues, es lógico que continúe.

Tenemos que volver a la revista «SEGURIDAD» en la que el autor del artículo «La evolución de la prevención en las empresas españolas», afirma:

«Después de los éxitos espectaculares (?) conseguidos en los índices de accidentabilidad en las otras etapas, se ha llegado en los últimos años a que los índices se mantienen casi estacionarios». A continuación el autor se pregunta cómo bajar estos índices y se responde que es «necesario imaginar nuevos sistemas» a partir de una profunda crítica a los resultados obtenidos anteriormente. «Olvidemos paternalismos con los trabajadores» «¡Abandonemos la estéril discusión, que no conduce a ninguna parte, de que si usan o no usan los cascos, las botas o las gafas!». Después de afirmar que las empresas tienen medios de presión suficientes para que los trabajadores cumplan con las normas, exponen que las direcciones de las empresas deben tomar «el liderazgo de la prevención como lo toman en la producción y calidad».

Para el autor, lo fundamental es actuar sobre el factor técnico porque «es lo que ofrece más garantías». Y sigue: «Evidentemente, es fácil colocar un cartel diciendo que es obligatorio el uso de gafas, pero todos sabemos que es mucho más eficaz, de cara a la prevención de accidentes de ojos diseñar «algo», que impida la salida de virutas o partículas, y si no es factible esto, colocar una pantalla protectora. «Las líneas de actuación que el autor marca para la prevención de los accidentes es la siguiente:

1.— ELIMINAR el riesgo.

2.— Si no es posible eliminarlo, PROTEGERLO.

3.— Si no es posible lo anterior, señalizarlo y usar prendas de proteccion personal.

Todo ello sin duda, es decir la planificación de los medios técnicos adecuados, así como el orden de prioridad de actuación para la prevención de accidentes, reducirían ostensiblemente su número. Pero volvemos a insistir, para ello serían precisas fuertes inversiones. ¿Están dispuestas las empresas a realizarlas? Si nos centramos en ASTANO y observamos las lamentables condiciones que reúnen las diversas zonas de trabajo, tenemos que afirmar, para nuestra desgracia, que no. ¿Qué nos queda hacer a los trabajadores? ¿Cómo incidir para que las condiciones de seguridad sean las mejores? Algunas de las líneas de actuación están ya indicadas en otros artículos de «A VOZ DO TRABALLO», no obstante en próximos artículos hablaremos sobre ellas.

El primer accidente mortal de este año llegó el pasado día 29 de abril en el B. 241. Juan José Castro cayó de una bularcana desde una altura de unos cinco metros, quedando herido gravísimamente. Trasladado a la residencia de La Coruña, murió esa noche, a pesar de los esfuerzos de los médicos por salvarle la vida.

Al entierro, en la tarde del día 2 de mayo, acudieron millares de personas, en su mayoría compañeros de ASTANO, que como sencilla y profunda manifestación de dolor guardaron un minuto de silencio al pie de su tumba en el cementerio de Neda.

INFORMAN LAS COMISIONES

COMISION DE VIVIENDAS

Ante el problema que sufren varios trabajadores de «Astano» al no tener una vivienda adecuada, se constituye una comisión para que haga las gestiones necesarias con el Ministerio de la Vivienda, con objeto de intentar paliar en lo posible este grave problema.

* * *

Informe de la visita efectuada al delegado provincial de la Vivienda el día 28 de mayo de 1976.

* * *

Esta representación social solicita al señor Delegado la adjudicación de un cupo de viviendas del Polígono de Caranza para los trabajadores de ASTANO advirtiéndole que esta petición la íbamos a hacer por medio de la UTT, pero al enterarse los trabajadores por la prensa de la adjudicación de 195 viviendas a Bazán, así como la posible adjudicación a Fenya de 40 viviendas, consideramos que con los trabajadores de ASTANO tenían que tener la misma consideración, aunque en principio no nos parece democrático el adjudicarlas a Empresas grandes, pero en vista de que el juego democrático se ha roto, nos vemos obligados en favor de los trabajadores que representamos a solicitar el mismo trato que el Ministerio de la Vivienda hizo con los trabajadores de Bazán y Fenya.

Ante lo expuesto el Sr. Delegado manifiesta que esta adjudicación se hizo mediante un pacto con el Jurado de Empresa de Bazán en unas condiciones especiales.

La Unidad Vecinal n.º 2, de la cual 195 viviendas corresponden a Bazán y 40 seguramente a Fenya, tiene las siguientes desventajas con respecto al resto de Unidades:

1.º) Esta unidad, en igualdad de $m.^2$ y características, su costo es de 100.000 pesetas más cara por vivienda, debido a que el constructor que las inició dio quiebra y el Ministerio tuvo que contratarlas nuevamente, por supuesto con mayor costo.

2.º) Esta unidad, al no disponer el Ministerio de vigilantes, fue saqueada y se encuentra en pésimas condiciones (sin cerraduras, tuberías, cristales, etc.).

3.º) Los gastos de mantenimiento son superiores al resto de Unidades del Polígono.

Por su parte, el jurado de empresa de Bazán se ha comprometido a reparar por su cuenta los desperfectos de las viviendas.

Y con esta adjudicación ha quedado el cupo de vivendas cerrado para todos los trabajadores de Bazán.

* * *

Ante la insistencia de esta Comisión de que le buscase una solución al problema planteado, y del cual los trabajadores de ASTANO de ninguna forma se pueden ver perjudicados y al estar comprometida totalmente la Unidad Vecinal n.º 2, el Sr. Delegado propone lo siguiente:

Que por el jurado de empresa de ASTANO se haga una relación de aquellos casos que esta representación social estime más graves, los cuales serán atendidos al efectuar la adjudicación total de las viviendas del Polígono.

Por la comisión se le pregunta el número de viviendas que podría adjudicar, mostrándose el Sr. Delegado reacio a dar una cifra concreta, por serle en estos momentos muy difícil de precisar, pero ante nuestra insistencia indica que podríamos enviarle cien solicitudes, por supuesto independiente de que hayan solicitado o no previamente una vivienda en el Polígono.

Al ser publicada por la prensa la noticia de adjudicación de estas vivendas, se nos puntualizó de la Delegación de la Vivienda que las concesiones serían hechas exclusivamente a trabajadores de ASTANO que en la actualidad tengan fijado su domicilio en el Ayuntamiento de El Ferrol.

Puestos en contacto de nuevo con la Delegación de la Vivienda, tratando de hacer ver las necesidades reales en materia de vivienda de los trabajadores de ASTANO sin distinción alguna, se nos contestó que tendríamos que adaptarnos a lo indicado y por tanto estas adjudicaciones serían hechas a trabajadores de Astano que residían en Ferrol.

Por supuesto independiente de esta adjudicación cualquier trabajador de ASTANO tendrá opción a conseguir una vivienda en la adjudicación total que hará el Ministerio.

Se comenta también lo que recoge el Art. 28 del Reglamento vigente para construcciones de Viviendas Oficiales, en el que se obliga a las Empresas que tengan más de 50 trabajadores fijos a construir viviendas. Pero este artículo solamente contempla a las provincias incluidas en el artículo 11 de la Orden Ministerial de 11-55, y en la cual se incluyen 10 provincias (Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia, etc.) pero no a La Coruña, por lo que se indica que la Junta Sindical de ASTANO haga una petición a la UTT provincial y ésta la envíe al Sr. Delegado Provincial de la Vivienda al objeto de incluir a La Coruña en este artículo dado que el incremento de la industria en nuestra provincia es bastante elevado.

Ante la pregunta sobre las ventajas que el Ministerio ofrece para la construcción de viviendas en régimen de Cooperativa, indica que éstas son muy grandes:

1.º) Si los cooperativistas adquieren el terreno, el Ministerio se compromete a urbanizarlo, con unas pequeñas condiciones.

2.º) El Ministerio pone a nuestro servicio ayuda técnica de Arquitectos y Aparejadores para hacer los estudios necesarios.

3.) Concede créditos a un 8,75 % y que cubre hasta el 100 % del costo, a pagar en 18 años y con dos de carencia y que saldrían aproximadamente el costo de una vivienda por este sistema en 5 - 6.000 pesetas al mes.

En números siguientes iremos concretando todo esto, y dando publicación del trabajo que desarrolle la comisión.

COMISION PARITARIA

Con relación a un escrito planteado por los trabajadores del taller 642 (Servicios Industriales), pidiendo la garantía 110 % Maynard al igual que en otros talleres, en base a que en este centro, por la complejidad del trabajo es materialmente imposible alcanzar un rendimiento que se acerque al 110%.

Se entró en negociaciones con la empresa, consiguiendo tras varios debates la garantía 110 %, si bien supeditada a un rendimiento medio de un 95 %. Así, el que no alcance el rendimiento medio de 95 % cobrará por su rendimiento; el que rebase el 95 % cobrará el 110; y el que pase del 110 cobrará por su rendimiento.

«» «» «»

Con relación al problema planteado por los trabajadores de perfiles curvos sobre el cobro de las horas a tipo 2 que antes venían a tipo 1, con lo cual perdían una cantidad sustanciable de dinero:

Se acordó liquidar el mismo número de horas a tipo 1 que anteriormente, ya que, por excesiva carga de trabajo en la oficina de producción, no se podían tasar los trabajos a tipo 1. Es decir, resumiendo, se pasaron a tipo 1 las horas de tipo 2 necesarias para que se ofrezcan el mismo porcentaje.

«» «» «»

En el mes de abril se produjeron varias anomalías en la liquidación de contratas:

En el taller de maquinaria, este mes y por un error se les abonó el 110 de garantía, cuando en líneas generales venían alcanzando los trabajadores un rendimiento superior. Se tomó el acuerdo de hacer una nueva liquidación con los rendimientos reales para hallar la diferencia y abonarla en la próxima liquidación mensual.

Otro caso de defecto de liquidación fue el de operarios que trabajaban en diversos centros, unos con la garantía 110 y otros ya liberados (sin garantía). Al pagar por horas de presencia los rendimientos de los talleres que están a garantía, que son bajos, entraron al cálculo de la media mensual, con lo cual dicha media resultó muy baja. Para esto se acordó révisar todos los operarios que tuviesen una media inferir al 100 % de rendimiento individual.

BOLSAS Y BECAS

La Comisión de Bolsas y Becas está formada por 4 representantes de la parte económica-empresa y 4 representantes de los trabajadores.

El aviso de convocatoria de Bolsas y Becas de fecha 11-7-75 decía en su párrafo 3.º lo siguiente: «Las normas que regirán para la adjudicación de las Bolsas, Becas y ayudas serán las mismas que rigieron el pasado año»; estas normas no se ajustaban a la realidad ni tampoco coincidían con las que recoge el Boletín de Información Interior de Junio de 1971 (últimas normas publicadas), y hemos seguido para su adjudicación, en ciertos casos, criterios personales.

Como resulta evidente que existe un desfase en las Normas que regulan las Becas, Bolsas y Ayudas, la totalidad de la comisión (parte

económica y social), ve la necesidad de una revisión total de las citadas Normas.

En enero del año en curso hemos iniciado los estudios de la modificación de las Normas, con objeto de finalizarlo antes de la próxima convocatoria. En estos momentos estamos en la fase final del estudio, y esperamos en el próximo Boletín ofreceros las referidas Normas.

En reunión de Jurado del 9-4-76 la parte social solicita de la Dirección de la Empresa incremente la asignación, que desde junio de 1969 es de un millón quinientas mil pesetas, en un millón quinientas mil más, es decir, quedaría una asignación anual de «Tres millones de pesetas», en base a lo siguiente:

1.º) el número de trabajadores del Astillero se ha duplicado desde diciembre de 1970, pues en esta fecha el número de trabajadores era de 3.489 y con fecha 31 de diciembre de 1975 es de 6.909.

2.º) El índice del coste de vida ha experimentado un incremento desde diciembre de 1970 hasta diciembre de 1975 de un 93 %, según el Instituto Nacional de Estadística.

3.º) También hay que considerar que, por fortuna, ha aumentado considerablemente el número de jóvenes que cursan carreras de grado medio y superior.

También solicitamos que la cantidad asignada, se incremente anualmente de acuerdo con el aumento del índice del coste de vida más 3 puntos.

Confiamos en que la Dirección de la Empresa acepte esta petición con objeto de poder adjudicar ayudas a un mayor número de solicitantes.

TRANSPORTES

Para hacer algo por solucionar el problema del transporte, la comisión encargada de ello se ha propuesto la reactivación de la Cooperativa Estaleiro. Se celebró una asamblea en la que se eligió una junta rectora provisional y se abrió la admisión de nuevos socios. Son ya muchos los trabajadores que se han inscrito y siguen inscribiéndose, por lo que pronto se hará una asamblea general en la que se elija la Junta Rectora definitiva, se hablará de cuotas y se empezará a funcionar, con los objetivos iniciales:

—Transporte personal a la Factoría.

—Servicio a San Valentín (Escuelas, mercado, etc.).

—Servicio a Economato.

La asistencia a la asamblea fue muy escasa, de ahí que hablemos de Junta Rectora «provisional». Nos parece que el disponer de un servicio adecuado de transportes —incompatible con nuestra sociedad— para nosotros y nuestras familias es una reivindicación social importante y, en definitiva, en último extremo, el logro por todos de la Cooperativa que proponemos supondrá un ahorro salarial. Es necesario que a través de un proceso asambleario llevemos a todos los compañeros la necesidad de asociarse. Juntos lo lograremos.

100% SALARIO REAL ENFERMEDAD Y JUBILACION

La comisión tiene un estudio hecho y le ha dado forma a una propuesta. El asunto, en estos días, está pendiente de la empresa, que está ultimando sus cálculos y nos llamará inmediatamente. Nos hemos fijado el compromiso de dejar todo regulado antes del periodo de vacaciones. Queremos también que la nueva regulación tenga efectos retroactivos desde la fecha en que fue aceptado su estudio, a raíz de las huelgas de marzo. Parece que a la Empresa la cosa no le urge. Atención, compañeros, esto ha sido uno de las bases clave en la última huelga. Exijamos de inmediato su implantación.

POR UN ECONOMATO AMPLIO Y EFICAZ

La Junta Administradora, y la Junta Sindical, haciéndose eco de los rumores existentes en cuanto a AMPLIACION DE ECONOMATO, sale al paso haciendo un resumen o historial de las negociaciones llevadas a cabo con la Dirección de la Empresa, a fin de que todos los trabajadores tengan conocimiento de las mismas.

1.º PETICION FORMULADA POR LA JUNTA SINDICAL

En acta del Jurado de fecha 9-2-76, la Junta Sindical hace un ruego a la Empresa para que se creen sucursales en Ferrol y Pontedeume, a fin de evitar los muchos problemas que surgen con las familias de los trabajadores que con normalidad tienen que estar 2 y 3 horas en la cola del Economato, y que en muchos casos se tienen que ir para sus casas sin efectuar las compras.

2.º CONCESION DE LA EMPRESA

Después de las negociaciones con la Empresa, el Consejo de Administración aprobó mejorar el servicio del Economato, fundamentalmente la sección de víveres, para lo que se concedieron 8.500.000 pesetas, destinadas a la adquisición y habilitación de 340 m2., de un bajo de la segunda fase de viviendas San Valentín.

La Junta Sindical, a raíz de esta concesión, manifiesta estar de acuerdo con ella, pero la estima insuficiente, ya que, hoy en día, hay unas necesidades acuciantes que aquejan a nuestro Economato (además de otras que trataremos en otro momento), que son:

a) FALTA DE ESPACIO

Esta falta de espacio no se subsana con la ampliación de los 340 m2., puesto que cuando se proyectaron las instalaciones actuales, se contaba con una plantilla de aproximadamente 3.000 trabajadores, y hoy en día somos del orden de 7.000, o sea, que entre afiliados y beneficiarios, sumamos alrededor de 35.000 personas; con esto nos daremos cuenta que las instalaciones con las que contamos son a todas luces insuficientes, lo que comprobamos diariamente por la aglomeración de gente y las largas colas que se originan, al no poder hacer una ordenada y rápida distribución de los artículos.

La solución que proponía la Junta Sindical, era hacer sucursales en Ferrol y Pontedeume, además de aprovechar los 340 m2., de las Viviendas San Valentín, pero ante la imposibilidad por el momento de lograr ambas, acordó en principio inclinarse por la de Ferrol, debido al censo de trabajadores que residen en aquella zona.

La Dirección contestó que la Empresa está pasando por momentos difíciles y no puede afrontar los gastos que le ocasionarían estas instalaciones.

La Junta respondió que se comprometía a devolver el dinero a la Empresa, simplemente con incrementar algunos artículos en un 1 por 100 aproximadamente.

Por otro lado, la Junta Sindical hizo mención de la inclusión en el Economato de los compañeros de Compañías Auxiliares, dado que se publicaron normas complementarias en el B. O. del Estado, uno de cuyos artículos dice así: «La empresa principal está obligada a mantener los servicios sociales legalmente exigibles para ser utilizados por los trabajadores de estas empresas de montaje y auxiliares, tales como comedores, economatos, vestuarios y servicios higiénicos». Por ello, creemos que dichas compañías tienen derecho al economato, y es algo que los trabajadores de ASTANO siempre hemos apoyado.

Por tanto nos preguntamos por qué no se lleva a cabo la ampliación de economato contando ya con la inclusión de estos compañeros, si sabemos que con la aportación de las cuotas por parte de los empresarios y trabajadores de compañías auxiliares amortizaríamos las nuevas instalaciones en un corto plazo, de 5 años años aproximadamente.

b) PRODUCTOS DE PRIMERA NECESIDAD

Como consecuencia de la falta de espacio, no se pueden suministrar productos tan importantes como: carnes, productos cárnicos en fresco, pescado fresco, congelados, patatas, verduras, etc., indispensables para la alimentación.

c) LA FALTA DE ALMACENES Y SITUACION DE LOS ACTUALES

La falta de almacenes y la situación de los actuales, traen como consecuencia la dificultad en la reposición y en el abastecimiento de los distintos artículos. Pensamos que para llegar a los almacenes tenemos que disponer de unos hombres y de un camión para efectuar la carga, transporte y descarga de las mercancías; tres funciones que se podrían reducir en una sola, si el almacén estuviera en las inmediaciones del Economato.

A continuación reproducimos un escrito que llegó a nuestras manos, firmado por unas 600 mujeres de los productores



Director de Astilleros y Talleres del Noroeste (ASTANO, S. A.)

Muy señor nuestro:

Las abajo firmantes, mujeres de los productores de la Empresa ASTANO, S. A., y por tanto beneficiarias del Economato se dirigen a Vd. y,

EXPONEN: Que de todos es sabido y así lo demuestran las estadísticas, (aunque no siempre reflejan la realidad), la forma vertiginosa con que suben los precios, de ahí que tengamos que hacer verdaderas maravillas para satisfacer las necesidades de nuestras familias. Por todo ello sabemos lo que significa para nosotras tener un Economato en donde poder comprar más barato y así paliar ligeramente los incrementos del coste de la vida.

Pero he ahí, que cuando queremos efectuar una compra en nuestro Economato, nos encontramos con que tenemos que soportar las duras inclemencias del tiempo y sufrir la espera originada por unas largas colas, que recuerdan años de verdaderas estrecheces. Lo que como podrá Vd. comprender, nos impide en muchos casos hacer las compras por vivir en lugares muy alejados de las instalaciones donde está ubicado actualmente el Economato, y el desplazarnos nos ocasiona unos gastos que en muchos casos no nos cubren las diferencias de precios con respecto a la calle.

Tenga Vd. presente que muchas veces nos tenemos que ir con las manos vacías, porque a la mitad de la cola nos cerraron las puertas.

Así que nosotras, en el afán de colaborar, por vivir de cerca estos problemas y ser las más directamente afectadas, ponemos en su conocimiento una serie de ideas que de llevarse a cabo resolverían, si no todos, gran parte de los mismos.

1.º Para hacer una ordenada y rápida distribución de los artículos, la mejor forma de solución, sería abrir una sucursal en Ferrol, además de habilitar algún bajo de la segunda fase de Viviendas S. Valentín y despachar con preferencia artículos de primera necesidad, tales como: **Carnes y productos cárnicos en fresco, pescado fresco,** congelados y en conserva, **patatas**, pan, aceite, azúcar, leche, frutas, **verduras**, etc., algunos de los cuales no se tienen a la venta hoy en día, sabiendo que sin duda alguna son productos vitales para la alimentación y que por ser los de mayor consumo, también serían los que nos originarían mayor ahorro, que en definitiva es la función social para la que fue creado el Economato.

Con dichas sucursales, se conseguiría lo siguiente:

a) Que todos los productores comprendidos en la zona de Ferrol, que son el mayor de ASTANO, junto con los pueblos limítrofes, tales como La Graña, La Cabana, Doniños, Serantes, Mandiá, Narón, Valdoviño, Mugardos, etc., se verían beneficiados de estas instalaciones por tener un servicio regular de autobuses. Tenga Vd. en cuenta que muchas mujeres de estas zonas jamás han ido al Economato por no disponer de un medio de transporte adecuado. Además del inconveniente anteriormente señalado de las grandes colas.

b) De esta forma se descongestionarían las aglomeraciones en Perlío y se facilitaría así la compra a los beneficiarios de las zonas de Fene, Neda, Puentedeume, San Valentían, etc.

Sin más, y esperando de rápida solución a estos problemas tan acuciantes, por lo que a la economía de nuestras familias representa.

Quedan de Vd. affmas.

El Ferrol, a 21 de Mayo de 1976

HABLA EL JURADO

Asistencia médica en caso de accidente.— Por el interés que tiene para todos los trabajadores volvemos a insistir en que la **elección de Sanatorio** en caso de accidente de trabajo corresponde única y exclusivamente al trabajador, pudiendo optar por cualquiera de los centros sanitarios de la provincia.

Promoción cultural a los peones.— Por la dirección de la empresa están en estudio unos cursos de **promoción cultural** para todos los **peones** que actualmente hay en la empresa. La perspectiva del curso es que estos trabajadores pasen, una vez realizado el curso, a la categoría superior, es decir, especialista. Por nuestra parte hemos entregado un estudio para **que elimine definitivamente** esta categoría en **la Factoría.**

Cuadro de inutilidades.— Se está confeccionando una relación de puestos de incapacidad disminuida que serán cubiertos con personal que tenía una incapacidad laboral suficientemente acreditada.

Renovación carnet empresa en caso de pérdida.— En caso de pérdida del carnet de empresa y para su renovación, es suficiente con comunicarlo a la oficina de Relaciones Humanas, a partir de ahora. Como se **sabe, antes** hacía falta también dar parte **a la Guardia Civil** o Policía, trámite **que queda anulado.**

Abono días que libra el turno y coinciden en festivo.— Nuestra postura es que el sábado que coincide en festivo y le corresponde librar al turno de tarde, es que se le pague ese día como festivo abonable al igual que a todos los trabajadores, y además las horas trabajadas, en cómputo bisemanal, que excedan de la jornada legal. La postura de la empresa es negativa a nuestra propuesta. Al no existir acuerdo, se planteó el asunto al delegado de Trabajo para su resolución.

Reconocimiento de estudios.— Para la obtención del reconocimiento oficial de aprendizaje, en septiembre de cada año, se ha gestionado con la Escuela de Maestría Industrial la realización de unas pruebas de la especialidad seguida por el aprendiz, a fin de que le pueda ser facilitado por la Escuela de Maestría un certificado de aptitud en la materia impartida.

Plus fijo en días de permiso retribuido.— En los días de disfrute **de permiso** retribuido (fallecimiento **de** padres, abuelos, hermanos, etc.; enfermedad grave de padres, abuelos, **etc.**; matrimonio de hijos, etc.) y a partir de **ahora** se pagará también el plus **fijo** correspondiente a los días de permiso. Como se recordará, con anterioridad no se pagaba. También se paga, lo recordamos, el plus de calidad en el trabajo.

CONSIDERACIONES EN TORNO AL CONVENIO DE BAZAN

El epílogo de las deliberaciones del Convenio de Bazán, dilatadas, conflictivas en algunos momentos, y tensas durante el transcurso de las mismas, supone en el terreno de los resultados prácticos o reales, lo siguiente:

—Incremento salarial de 84.000 pesetas anuales mínimo, oscilando dicha cantidad en función del complemento de antigüedad y otros complementos salariales, excepto Incentivo que no varía su actual cuantía o valor

—De la jornada actual de 45 horas semanales, excepto tres meses y medio en verano que se disfruta la continuada de 7 horas diarias y 42 semanales, se pasa a la de 44 horas semanales durante 8 meses y 42 durante cuatro meses para el presente año; y para el año 1977, 44 horas semanales durante seis meses, y 42 otros seis meses.

—Se amplía el período de vacaciones en tres días, es decir de 21 días laborables, se pasa a 24 días laborables.

—Revisión salarial, según el índice de coste de vida más tres enteros (anual).

—Supresión de la categoría de peón ordinario.

—90% de la retribución para accidentados.

—Revisión de los actuales valores de puesto de trabajo (calificación profesional) durante el primer año de vigencia del convenio.

Al margen de los resultados indicados, hay que señalar como aspecto altamente positivo la readmisión de 12 trabajadores despedidos: 9 de la Factoría de Ferrol, 2 de la Factoría de Cartagena y 1 de la Factoría de San Fernando, y al decir positivo, ignoramos por supuesto el resultado cuantitativo, ya que estrictamente referido al número resulta insatisfactorio, triste, decepcionante, e indudablemente deja a uno serias dudas en cuanto a si ha tomado verdadera conciencia del problema, que esencialmente comporta una actitud de solidaridad sin más adjetivos. Objetivamente el paso ha sido importante, el hecho de que el tema, en principio calificado de ilegal, coactivo, etc. y finalmente motivo de ruptura de las deliberaciones, haya sido discutido, es decir haya sido objeto de negociación en la segunda fase de las deliberaciones, y traducido en el resultado ya citado, supone una brecha abierta, no sólo para los trabajadores de Bazán sino para todos aquellos que se ven separados de su trabajo por haber defendido hasta las últimas consecuencias, unas reivindicaciones justas; una brecha abierta o punto de partida para proseguir la cha por la readmisión, la amnistía, y el reconocimiento de unas libertades mínimas que permitan una convivencia pacífica, libre y democrática.

Hoy más que nunca, es necesaria la unidad de la clase trabajadora de cara a la consecución de un sindicato auténtico, y al hablar de autenticidad, no nos vamos a parar en matizaciones ni precisiones sobradamente conocidas y que además no son el objeto de este tema. En este sentido, los trabajadores de Bazán a través del Convenio, han dado un claro ejemplo de espíritu unitario. Tres regiones de características o idiosincrasia tan diferenciadas como las reunidas para deliberar este Convenio, han puesto en evidencia una vez más, la universalidad de la clase trabajadora como clase explotada y oprimida, y que su liberación, forzosa y necesariamente estará en función del mayor o menor grado de unidad, solidaridad y coherencia, sólo la unidad, la llevará a esa meta, ese objetivo, ese final.

En otro orden, cabe señalar, que, las asambleas de trabajadores han marcado en todo momento y a lo largo de las deliberaciones, las directrices a seguir por la Comisión Deliberadora. El convenio por tanto es obra de todos, la responsabilidad es general. Se ha institucionalizado a la Asamblea como órgano superior de decisión, se ha discutido ampliamente, discusión presidida por un profundo respeto a las opiniones contrarias y hasta encontradas a veces. Se ha respondido con acciones que, tal vez carezcan de espectacularidad, pero que han sido precisas, controladas de forma disciplinada y objetiva, lo cual les ha dado la eficacia esperada.

Se ha superado el trauma creado en el 72 como consecuencia de la represión durísima de que han sido objeto los trabajadores de Bazán, quienes han sufrido encarcelamientos, despidos, y dos hombres muertos, hechos dramáticos que dejaron en el ánimo de todos una profunda huella y que ignorarlos desde una perspectiva dirigente en el planteamiento de cualquier acción, podría resultar un tanto irresponsable y hasta suicida.

Como resumen, entendemos que los resultados prácticos o reales pueden ser discutibles, opinables, y que por supuesto, no habrán satisfecho medianamente las aspiraciones de los trabajadores. Han quedado problemas sin resolver, otros se habrán resuelto mal, aparecerán nuevos problemas, y muy pocas serán las satisfacciones. En tal sentido, la historia de los Convenios es harto explicativa.

Pero algo ha quedado patente: en primer lugar la unidad y solidaridad de los trabajadores de Bazán al anteponer a cualquier mejora económica o material, la readmisión de los compañeros despedidos, sacrificando aquélla en favor de ésta. Y en segundo lugar, la imperiosa necesidad de un auténtico espíritu de unidad en la clase trabajadora como base o principio de toda reivindicación, sin la cual todo logro o conquista resultará intranscendente, y por ende, alargará y dilatará su dependencia como clase explotada y oprimida.

Vamos a exponer brevemente el desarrollo cronológico del conflicto, así como un informe, suministrado por los compañeros de «auxiliares».

Día 29/3.— La parte social entrega su anteproyecto de convenio.

Día 30/3.— Asamblea en PEBSA de 1.500 trabajadores, informando de ello.

Día 1/4.— La parte económica da su respuesta, concretada en un aumento del 18%. Camuyde rescinde 9 contratos.

Día 2/4.— Asamblea en PEBSA. Se informa de los 9 despedidos en Camuyde por término de contrata, y 4 en Montajes Cabral. Además 40 posibles en WAT y otras. Se decidió ir al paro, hasta que se solucionase el problema. Se informa al Jurado de Astano, que se reúne con la Dirección para tratar el problema, mientras que los trabajadores recorren la factoría en manifestación, gritando «Queremos postos de traballo», «Non ós despidos e ás horas extras». Se lee la contrapuesta de los empresarios en el convenio y hay malestar entre los trabajadores. Astano dice que no es cosa suya, pero que intentará algo.

Día 3/4. — Asamblea en Pebsa. Se mantiene el paro. Los empresarios dicen que entre botaduras hay bache y no pueden garantizar el trabajo. Los representantes sindicales piden garantía, durante el bache, de cobrar el 75% del seguro de desempleo, y que la compañía auxiliar pague el 25% restante, con el compromiso de reingresar al trabajador en cuanto hubiese trabajo, garantizando la prioridad. Los empresarios piden retorno a la normalidad prometiendo buscar solución. Los trabajadores deciden seguir el paro. Marchan por la Factoría gritando «Unidad», «Non ós despidos», «Astano escucha, auxiliares está en lucha». Sobre las once está previsto que se reúnan los enlaces de la comisión paritaria con los empresarios y la Dirección de Astano. A los enlaces no los admiten. Por la tarde se va a informar en otra reunión en Fene. En asamblea se pide poder de los representantes para llegar a un acuerdo si procede con los empresarios, y la asamblea dice sí. Por la tarde se reúnen los empresarios con el Sr. Marzal, Delegado Provincial de Sindicatos, pero no los enlaces. Los empresarios, por su parte, dicen que el problema de Camuyde se resolvería, pero que es general de todas las compañías, pues era un problema de organización en la que interviene Astano.

Día 5/4.— Sigue la huelga. Se propone la solución del 100% de desempleo temporal con compromiso de readmisión y los empresarios no aceptan. Asamblea y nueva marcha por el Astillero. Se pide el apoyo del personal de la principal. Astano prohibe la entrada para el día siguiente a los trabajadores de compañías, a excepción de los que posean pase que para el caso se facilita.

Día 6/4.— Con los trabajadores de compañías en la puerta de la Factoría, hay un intento de solidaridad por parte de los trabajadores de Astano, pero se reduce al fin al paro de unos 200 hombres.

Día 7/4.— Otra vez en la puerta de Astano. 1.500 hombres. Aplauden a un grupo de Astano que para en solidaridad y marcha por la Factoría. Interviene la Guardia Civil, invitando a despejar la entrada al astillero. Se intenta la concentración en asamblea junto a Sindicatos, pero, ante la presencia de la Guardia Civil, se decide abandonar el lugar voluntariamente, para no causar problemas.

Los Jurados son llamados por las direcciones de empresas. Despidos a todos de Wat, Innaval y Supremón. Se reúnen en Fene y hacen un escrito a la opinión pública los representantes de los trabajadores. Astano sanciona a los parados el día anterior entre 3 y 21 días de suspensión de empleo y sueldo. En una reunión de Jurado comunica estas sanciones y amenaza con otras. Mientras tanto, unos mil hombres de Astano paran decididos en asamblea. Aproximadamente el 80% de los talleres sin sumarse al grupo, se mantienen en actitud pasiva. Por la tarde, para también el personal de Bloques Curvos. Entre los castigados por la mañana hay seis cargos sindicales.

CONFLICTO DE AUXILIARES

Día 8/4. — Concentración delante de la Delegación de Fene. No se permite la asamblea solicitada. Media el inspector de Trabajo Sr. Vázquez para intentar algo, e informa que la oficina de Colocación de Fene controlará especialmente a los desempleados de auxiliares para darles prioridad. Se informa a la asamblea, comunicando también que habrá una reunión por la tarde. En Astano hay conatos de paro que resultan fallidos. La empresa dice al Jurado que coaccionan al paro y que se pincharon ruedas de coches. Los auxiliares dicen que los empresarios están utilizando a los trabajadores como «conejillos de indias» para sacarle más dinero a Astano. La Junta Sindical de Astano hace un escrito a los medios de difusión para dar a conocer a la opinión pública la realidad del conflicto. Por la tarde el Comité Ejecutivo Sindical decide que «no procede concederle una asamblea al personal de compañías, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Día 9/4.— El presidente de la UTT local, Carballal, junto con el vicepresidente, Ferreiro, promueven una enérgica protesta por la negativa a las asambleas. Por la mañana, concentración en Fene. El Delegado Provincial, después de negar la asamblea, procura conseguirla. Se convoca a los trabajadores para los 8 de la mañana del día siguiente, en que se sabrá ya el lugar definitivo de la asamblea, si la concediesen. En algunas zonas de Astano aparece maíz por el suelo. La asamblea autorizada para el día siguiente se celebrará en el campo de O Ramo de Barallobre.

Día 10/4.— Asamblea de unos 1.000 trabajadores en el campo de fútbol de Barallobre. «Los empresarios no han hecho nada por solucionar el conflicto, pues el seguro de desempleo y prioridad en la readmisión fueron gestionados por organismos sindicales y laborales, mientras ellos no quieren ni levantar sanciones. No tienen prida en recuperar la normalidad. Les falta talla de hombres de empresa; una de las pruebas es la existencia de los 120 contratos en blanco». Se habla de la utilización de la huelga para conseguir más dinero de Astano. Del convenio lo único que ofrecen es... colaboración. Un buzo más al año y 1.800 pesetas de aumento. Los trabajadores se ríen. Se decide pedir solidaridad económica. Asamblea nuevamente el martes, a ver si la autorizan. Se acaba a las once y media. Durante todo el tiempo vigiló la Guardia Civil.

Día 12/4.— Reunión con los empresarios. Proponen la reincorporación escalonada. Pacto individual bajo el compromiso de una normalidad laboral en un periodo inmediato. Se consultará a la asamblea el martes, otra vez en Barallobre. Los empresarios preguntan que quién está a favor de la huelga y quién no. Los enlaces les dicen que es una decisión de todos y que si quieren levantar sanciones. No tienen prisa en yan al campo de O Ramo. La Agrupación VI provincial se reúne en Fene.

Día 13/4.— El texto del papel que cada trabajador de compañías ten-

drá que firmar en caso de aceptar la vuelta al trabajo en las condiciones ofrecidas por los empresarios es el siguiente: «Acepto mi readmisión en la empresa en las mismas condiciones laborales anteriores al cese y previo mi compromiso de trabajar con plena y absoluta normalidad, al menos durante un período nunca inferior a cuatro meses. De no ser por mí respetado tal compromiso de normalidad, también acepto que quedaría anualda mi readmisión de hoy».

Estudiadas las condiciones en la asamblea de O Ramo, los trabajadores acceden, siempre que todos entren al trabajo sin exclusión, el lunes siguiente.

Por lo que hace al informe dice lo siguiente:

«Antes de iniciarse la situación conflictiva dentro de las propias CC.AA., los trabajadores de las mismas adoptamos una postura de solidaridad con los trabajadores de Astano, S. A., que se encontraban en dicho momento en la calle sancionados. Resuelto el conflicto de la empresa Astano, S. A., la reincorporaciones de los trabajadores de las CC.AA., que se encontraban o bien sancionados, o bien pendientes de recibir la carta de sanción, fue exigida que se llevase a efecto son ningún tipo de sanción y desde luego sin despido, ya que la postura adoptada en la asamblea de trabajadores de Astano y de CC.AA. consistió en que la reincorporación o readmisión al trabajo fuese tal sin ningún tipo de sanción.

A la siguiente pudimos comprobar que los acuerdos tomados en las anteriores asambleas fueron desatendidos por los empresarios, ya que la empresa «Camuyde» comunicó el cese a 11 de sus productores. Ante la decisión de esta empresa una comisión de Enlaces Sindicales llevó a cabo gestiones con la misma para resolver la situación, pero los resultados fueron negativos por culpa del propio empresario que se negó a dialogar. Se acudió entonces a los Presidentes de la UTT y de la UE para que gestionasen una solución adecuada al problema, pero tampoco fueron atendidos por dicha empresa. Ante esta reiterada negativa los representantes sindicales hicimos una asamblea para informar sobre el problema que existía en dicha compañía y que se agravaría con otros despidos en algunas otras, así como que ante las fallidas gestiones antedichas solamente quedaba como recurso el acudir al paro, dado que la Organización Sindical en la actualidad, no es controlada por los trabajadores.

Al cabo de tres días consecutivos de paro dentro del astillero, las distintas empresas comunicaron a los trabajadores en paro que se obtuviesen de entrar en el recinto de la factoría.

Viéndonos en la calle adoptamos la postura de acudir a la Organización Sindical para poder hacer asambleas informativas sobre el problema y tratar de buscar entre todos alguna solución. Los dos primeros se nos permitió hacer asambleas en los locales de la Delegación de Sindicatos de Fene distribuidos en varios turnos debido a la poca capacidad de los locales. Pero el tercer día se nos negó la autorización para celebrar asambleas en dicha Delegación de Sindicatos son ninguna justificación. Ante esta negativa se formó una comisión para hacer las oportunas gestiones ante el Delegado Provincial de Sindicatos y conseguir así que continuasen concediendo el permiso o autorización para celebrar las asambleas.

Después de explicar al citado Delegado Provincial la necesidad inaludible de continuar celebrando asambleas informativas con los trabajadores y buscar las posibles soluciones al problema, nos comunicó que haría lo posible para que en término de dos días pudiera celebrarse una asamblea en un local que tuviera capacidad para acoger a todos los trabajadores.

Seguidamente se nos comunicó que al no existir o encontrar ningún local que reuniese las condiciones precisas, la asamblea se realizaría en un campo de fútbol de los alrededores.

Por fin se logró el local, es decir el campo de fútbol de Barallobre, y se celebró la asamblea informándose a los trabajadores de la situación en aquel momento existente y los problemas que de la misma derivaban, acordando que se hiciera la solicitud para celebrar una nueva asamblea en dicho recinto.

En esta asamblea se informó a los trabajadores que la Delegación de Trabajo había dispuesto que a los trabajadores despedidos o cesados se les abonaría el 100 % del sueldo al acogerse al Seguro de desempleo, y que se harían dos listas en la Oficina de Colocación de la Delegación de Sondicatos de Fene. Una en la que se incluirían los trabajadores sin empleo pertenecientes a las Compañías Auxiliares. Y otra en la que se incluirían aquellos trabajadores que normalmente se apuntan como demandantes de empleo. En la lista primera se ejercería un control por la Organización Sindical con los Representantes Sindicales para que por parte de los empresarios no se contratase a personal de otros lugares en tanto que existiese trabajadores despedidos o cesados de las repetidas empresas auxiliares todavía apuntados en dicha lista y pendientes de ser llamados.

Las empresas comunicaron a los Enlaces Sindicales los ceses y despidos y sus causas. Posteriormente se consiguió que la Delegación Provincial de Trabajo dispusiese que todos los contratos que se formalizasen entre las empresas auxiliares y los trabajadores estuviere presente el Jurado de Empresa, o, de existir éste, algún Enlace Sindical.

Ante esto se decidió volver al trabajo, aunque lo conseguido no fuere totalmente satisfactorio al no completar nuestras aspiraciones. Pero no cabe duda que fue importante lo conseguido, en cuanto se logró la readmisión al trabajo de todo el personal sin excepción alguna y que no existiese ningún despido ni sanción de ningún tipo, además de lograr que las prestaciones por desempleo para los trabajadores despedidos alcanzase el cien por cien de la base de cotización y que se confeccionasen las aludidas listas para lograr el reingreso en la empresa de aquellos trabajadores que se quedaron sin empleo por causas ajenas a su voluntad».

★ ★
★

En el momento de salir este boletín, el Convenio de Auxiliares estará ya en manos del Delegado de Trabajo, para que dicte la Norma correspondiente, ya que no hubo acuerdo en las deliberaciones. En el próximo número daremos información sobre las discusiones y trataremos algunos aspectos de las auxiliares.

O DIA DAS LETRAS GALEGAS

CABANILLAS, POETA DA RAZA



BIOGRAFIA

Ramón Cabanillas Enríquez é o poeta máis importante da época das Irmandades da Fala, no espertar do nacionalismo galego. Nacéu en Fefiñans, arrabaldo de Cambados (Pontevedra), o 3 de San Xoan de 1876. Morre o 9 de novembro de 1959, en Cambados. Cabanillas é a voz do movimento agrario galego, e a súa obra esalta a idea de Galiza coma unidade coleitiva. Defendendo os valores populares frente ó caciquismo e a burocracia centralista. Pubricou os libros de poesía «No desterro», «Vento mareiro», «Da terra asoballada», «O bendito San Amaro», «A rosa de cen follas», «Camiños no tempo», «Da miña zanfona», «Versos de alleas terras e de tempos idos» e «Samos». Tamén escribéu teatro, destacando a obra dramática «O Mariscal». Toda a súa obra fai a Cabanillas merescente de ser chamado «O Poeta da Raza».

GALICIA

¡Galicia! Nai e Señora,
sempre garimosa e forte;
preto e lonxe; onte, agora,
mañán... na vida e na morte!

¡Galicia! ¡A Galicia santa
de romeiros e xuglares!
¡A de historia que abrilanta
a Tradición nos fogares!

¡A que suspende e namora
c-o inespricabre segredo
da gaita que rindo chora
e do alalá triste e ledo!

¡A que sabe as canturías
de Rodríguez do Padrón
e inda leva de Macías
a frecha no corazón!

A dos antigos mosteiros,
a dos pazos encantados,
a dos santos milagreiros
contra os entanguruñados.

A das froridas valgadas,
a de barulleiro mar,
a das roibas alboradas
e as noitiñas de luar.

A dos toxos feridores,
a das rosas velaíñas,
a das roibas alboradas
e a das cheivas miudiñas.

A do Sar maino e tristeiro,
pazo de almas enloitadas,
e o Miño casamenteiro
de trasnos, meigas e fadas.

A dos seráns campesinos,
a dos brilantes orballos,
a dos queixumes dos pinos
e as risadas dos carballos.

O povo de outras edás,
traballador e guerreiro:
o das hirtas Irmandás,
do Medulio e do Cebreiro...!

¡Sempre Nai, sempre Señora,
con leda ou cativa sorte;
preto e lonxe; onte, agora,
mañán... na vida e na morte!

A facenda, o creto, a vida,
o fogar... ¡todo por ela!
Con Castela, ben querida;
aldraxada... ¡Sin Castela!

¡Irmáns! Rubamos ó cume
desatrancando o camiño,
e botemos man do lume
onde non chegue o fouciño!

¡Todo prá nosa Galicia,
fror de todal-as virtudes;
prá sedenta de xusticia,
ferida de escravitudes!

Namentras a sangre vibre
en beizos e corazón...
la espranza de véla libre
a este berro: ¡Redención!

¡Xuremos!
«Dereito ou torto,
sin máis alcuño ni-achego,
doente ou sán vivo ou morto,
gallego... ¡soio gallego!».

O DIA das Letras Galegas nascéu pra lembrar a data da publicación o 17 de maio de 1863 do libro «CANTARES GALLEGOS», da inmorrente Rosalía de Castro. Nos derradeiros anos, esta lembranza foi adicada sucesivamente ás figuras máis esgrevias da literatura galega, figuras que foi sinalando cada ano a Academia Galega. Xa o ano pasado houbo desacordo entre ista entidade —denunciada moitas veces por fatos de galegos como antigalega— e algunhas agrupaciós culturáis, pois namentras ela nomeaba pra o Día das Letras Galegas a Xohan Vicente Viqueira, as outras tentaban facelo a Ramón Cabanillas, o «Poeta da Raza».

Ansina, chegamos a iste ano, no que a Academia Galega decide o homaxe a Cabanillas e, en tròques, as agrupaciós culturáis, ó traveso da coordinadora, deciden facelo día adicado á normalización do idioma galego. Ista coordinadora coidóu que a Academia non é quén, por non ter forza nin prestixio algún, pra fixar normas que deban reguir os galegos. Tratada de antigalega, de impopular, bótanlle en contra o escribir as súas comunicaciós en castelán e a acusan de españolista. Chegado, pois o día da lembranza, por unha banda as asociaciós da coordinadora, entre as que figuran «Auriense», «Avantar», «Valle Inclán», «O Eixo», «O Galo», etc., encamiñaron as aciós na loita pola normalización do idioma, e pola outra as entidades máis oficialistas compriron cos homaxes a Cabanillas.

NORMALIZACION

A língoa galega fálaa hoxe o 82% da poboación. E a língoa dos obreiros, dos labregos, dos mariñeiros, das crases populares. «Abondalle ó idioma galego —dixo Castelao— ser a fala do pobo traballador pra estar dinificado de por si».

Sucedéronse neste mes as conferencias os coloquios, escritos, etc., sobor do idioma e a sua normalización. Un dos escritos neste sénso é o que reproducimos; chegóu a ter mais de dez mil firmas, e indica as medidas máis urxentes pra chegar á normalización.

Os abaixo firmantes, obreiros, labregos, mariñeiros, estudantes e profesionáis galegos, queremos facer público ao País e a Adeministración, o seguinte:

Que nembargantes ser o idioma galego falado pola oitenta por cento da poboación —e entendido, prácticamente, por todos os galegos—, nin se quere reconocer esta realidade nin ademitir a súá vitalidade, polo que se ve afastado do Ensino, da Eirexa, dos medios de comunicación e da propia Adeministración. Do seguirse, pois logo, a esquecer os dereitos que como idioma dun pobo ten, as nosas xentes seguirán a padecer unha colonización idiomática que, desde hai séculos, estamos a levar cara a marxinación total. Coidamos, go, que xa chegóu o intre de lle pór freno á situación tan desesperada, pedindo:

a) Que todos os Centros de ensino galegos teñan como medio de espresión o idioma galego cando asina o demande a maioría do estudantado, axeitando a planificación do ensino á situación real do País galego.

b) Que a prensa diaria editada na Galicia bote en galego o cincoenta por cento do seu texto e, a máis de galeguizar os topónimos, que o contido dos textos sirva para achegar a todos os lectores as noticias do seu país, así como tamén o conocemento da nosa realidade nos oídos económico, político, cultural e social.

c) Que as emisoras de rediodifución empreguen o galego en horas de grande audición, dando a saber nestes espacios radiofónicos a cultura popular galega e os problemas e conflictos da nosa sociedade.

d) Que a TV emita no noso idioma, tamén en horas de grande audiencia, espacios con temática axeitada á situación real de Galicia en todos os niveis.

e) Que as Diputacións e Concellos galegos restituian os topónimos co seu ser galego, e que nas súas xuntanzas corporativas utilicen oficialmente o noso idioma. Petición que tamén facemos estensiva aos Xuzgados, Tribunáis, Colexios de Licenciados, Asambleas, Claustros, etc.

f) Que nas Dióceses galegas os seus bispos dispoñen a galeguización total da litúrxia, único xeito de estaren realmente cabo dos humildes.

Coidamos que é este o único xeito de iniciar na práctica a normalización do noso idioma, dereito que temos todos os galegos, e que, por razós elementáis, non se nos pode negar.

17 de maio de 1976.
DIA DAS LETRAS GALEGAS
Adicado RAMON CABANILLAS (1876-1959).

«DEITADA RENTE AO MAR»

Língoa proletaria do meu pobo
eu fáloa porque sí, porque me gosta,
porque me peta e quero e dame a gaña,
porque me sai de dentro, alá do fondo
dunha tristura aceda que me abrangue
ao ver tantos patufos desleigados,
pequenos mequetrefes sin raíces
que ao pór a garabata xa non saben
afirmarse no amor dos devanceiros,
falar a fala nai,
a fala dos abós que temos mortos,
e ser, con rostro erguido,
mariñeiros, labregos do lingoaxe,
remo i arado, proa e rella sempre.

Eu fáloa porque sí, porque me gosta
e quero estar cos meus, coa xente miña,
perto dos homes bos que sofren longo
unha historia contada noutra língoa.

Non falo pra os soberbios,
non falo pra os ruís e poderosos,
non falo pra os finchados,
non falo pra os estúpidos,
non falo pra os valeiros,
que falo pra os que agoantan rexamente
mentiras e inxusticias de cotío,
pra os que súan e choran
un pranto cotidián de volvoretas,
de lume e vento sobre os ollos núos.
Eu non podo arredar as miñas verbas
de tódolos que sofren neste mundo.

E ti vives no mundo, terra miña,
berce da miña estirpe,
Galicia, doce mágoa das Españas,
deitada rente ao mar, ise camiño...

CELSO EMILIO FERREIRO

«A LINGOA é o noso escudo, ninguén, seia a que seia a forza asoballante en que se encoste e o poder de que dispoñan conquerirá trucar a espiritualidades de un pobo sin afogar a sua fala, que é a chave da porta da súa libertade e o facho que alumea o seu roteiro de eternidade».

CABANILLAS

SABIAS QUE...

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO: EL FINIQUITO

La terminación del contrato de trabajo (relación de trabajo salarial) entre un trabajador y un empresario significa la terminación de todas las obligaciones y derechos legales del obrero frente al patrono y del patrono frente al obrero; es decir, el fin del conjunto de obligaciones y derechos nacidos de aquel contrato. El trabajador se convierte en parado.

La terminación puede obedecer según la ley a muy diversas causas:

—Por los motivos que hayan hecho constar en el contrato.

—En los contratos de duración limitada, cuando llegue la fecha de terminación fijada.

—Por común acuerdo.

—Por muerte o incapacidad del empresario y liquidación (terminación) de la sociedad.

—Por muerte del trabajador.

—Cuando se dé una circunstancia de fuerza mayor que impida el trabajo (incendio, terremoto, etc.).

—Por declaración de crisis autorizada por el delegado de Trabajo.

—Por despido procedente del trabajador.

—Cuando disminuye permanentemente la capacidad de trabajo del obrero.

—Por enfermedad profesional del trabajador.

Además de la posible indemnización por depido y del seguro de paro, cuando correspondan, al terminar el contrato de trabajo el obrero tiene derecho a que la empresa le liquide totalmente las pesetas que le debe por su trabajo. Esta liquidación por terminación de contrato de trabajo se refiere a todos los salarios pendientes y a las partes proporcionales (ya ganadas por el trabajador) de las pagas extras, de las vacaciones, de la participación en beneficios y de los demás conceptos salariales que no se cobren junto con los salarios de la semana, quincena o mes, sino en una fecha determinada y referidos a un periodo de tiempo mayor.

Generalmente, al pagarle la indemnización y/o la liquidación las empresas exigen que el trabajador firme UN RECIBO DE SALDO Y FINIQUITO en que reconozca «que con el cobro de esas cantidades da por terminado el contrato de trabajo, se considera saldado y finiquitado y se compromete a no pedir ni reclamar nada más como consecuencia del contrato que termina».

Esta fórmula, significa, según la jurisprudencia, lo que literalmente dice: Que el obrero, una vez firmado este recibo, NO TIENE DERECHO A RECLAMAR NADA; aunque después de firmarlo se dé cuenta de que la empresa no le pagó todo lo que le debía. Por eso es absolutamente necesario que antes de firmar un recibo de saldo y finiquito, el trabajador se asegure de que el empresario le ha pagado todas las cantidades que según la ley tiene que pagarle; y mientras no esté seguro de ello no debe firmar ningún recibo.

Las reclamaciones que tengan que hacer los trabajadores contra las empresas por estos motivos, tienen que dirigirlas a la Magistratura de Trabajo. Si reclaman contra la terminación del contrato, porque estiman que no existe ninguna de las causas que antes vimos, tienen un plazo de quince días (18 si la Magistratura está en localidad distinta de la fábrica). Si lo hace en reclamación de pesetas que les debe el patrono, el plazo es de tres años desde que éste dejó de pagarles o lo hizo incorrectamente (SIEMPRE QUE NO HAYAN FIRMADO EL FINIQUITO, CLARO ESTA).

VIVIENDAS PARA TRABAJADORES

La ley intenta facilitar al trabajador la adquisición y el uso de su vivienda. Para ello, establece las siguientes normas o reglas:

1 OBLIGACION DE LAS EMPRESAS DE CONSTRUIR VIVIENDAS

Las empresas de más de 50 trabajadores situadas en las provincias de Asturias (excepto las minas de carbón), Barcelona, Cádiz, Guipúzcoa, Madrid, Málaga, Sevilla, Valencia, Vizcaya y Zaragoza, tienen obligación de construir viviendas para los trabajadores que tengan empleados.

El número de viviendas que tienen que construir las empresas es el necesario para facilitarlas al 20 por ciento de sus trabajadores fijos, si se trata de empresas ya existentes, o al 50 por ciento de tales trabajadores si son empresas de nueva instalación.

La adquisición y uso por los obreros de esas viviendas puede ser:

1. En alquiler.
2. Por compra
   —al contado
   —a plazos con entrada
   —todo a plazos, en cuyo caso no son propietarios de la vivienda hasta que la han pagado totalmente
3. Recibiendo la vivienda como parte de su salario (Ver salario en especie), es decir, pagándola con su trabajo para el patrono.

Las empresas obligadas a construir viviendas pueden ser liberadas por el Ministerio de la Vivienda de esa obligación si demuestran que no cuentan con fondos económicos para hacerlas, o que el gastar dinero en esto puede afectar a la situación económica de sus negocios, o cualquier «otra causa justa debidamente acreditada».

Las viviendas deben contar como mínimo con una cocina-comedor, tres dormitorios, y un cuarto de baño con retrete, lavabo y ducha.

2 PRESTAMOS DE LAS EMPRESAS

Las mismas empresas del apartado anterior pueden sustituir (con la autorización del Ministerio de la Vivienda) la obligación de construir las viviendas para sus obreros fijos por la de concederles préstamos para adquirirlas o construirlas ellos. Aquí juegan también los porcentajes de trabajadores fijos (20 por ciento ó 50 por ciento) a los que las empresas tienen que facilitar vivienda (en este caso, préstamos para conseguirlas).

El plazo para devolver estos préstamos tiene que ser de 10 años como mínimo, y el interés que pueden cobrar los patrones es del 3 por ciento como máximo.

Las cantidades que vayan devolviendo los obreros tienen que utilizarlas los empresarios para conceder nuevos préstamos a otros trabajadores.

3 PRESTAMOS DE LAS MUTUALIDADES LABORALES

Los trabajadores interesados en estos préstamos tienen que solicitarlos a la Mutualidad Laboral en que estén asegurados, la cual puede concederlos o no libremente y sin que contra su decisión pueda recurrir el obrero ante ningún otro organismo.

El importe de estos préstamos puede ser de 10.000 a 100.000 pesetas, y hay que devolverlos (en plazos mensuales) como mínimo en tres años y como máximo en diez, pagando por ellos un interés anual del 4 por ciento.

Si muere el trabajador antes de devolver íntegramente el préstamo, la ley dice que el crédito se considera totalmente pagado siempre que el obrero estuviera al corriente en las devoluciones mensuales o, como máximo, debiera 4 meses.

Pero, aunque, como se ha dicho ya, estos préstamos se conceden de forma graciable o

potestativa (no se puede recurrir contra su denegación), el trabajador que quiera pedirlos tiene que cumplir muchos y diversos REQUISITOS:

—Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social.

—Tener 21 años.

—Haber cotizado a la Seguridad Social durante 700 días (2 años) en los últimos 7 años.

—No tener solicitado o concedido otro crédito o préstamo de la Seguridad Social.

—Haber pasado un año desde que terminó de pagar el crédito anterior (si lo tuvo), o desde que se le denegó (si ya había pedido alguno).

—No haber sido sancionado por cometer faltas en materia de Seguridad Social.

—Si es mujer casada, tener autorización del marido, salvo que esté separada de él de hecho o de derecho.

4 DESHAUCIO O DESALOJO DE LAS VIVIENDAS

Cuando la empresa facilita una vivienda al obrero a causa del contrato de trabajo (es decir, porque está trabajando para ella) y el trabajador no es propietario de la misma, si se termina el contrato por la causa que sea el obrero tiene un plazo de un mes para abandonar la vivienda (durante las suspensiones del contrato de trabajo tiene derecho a seguir ocupando la vivienda).

En el caso de que la terminación del contrato de trabajo sea por despido improcedente del obrero por el patrono y no se dé la readmisión del trabajador, la Magistratura de Trabajo puede prorrogar por dos meses más el anterior plazo de un mes.

Cuando el contrato de trabajo se termina por muerte o incapacidad física del trabajador, el plazo para desalojar la vivienda es de 6 meses.

Si el trabajador o sus familiares no abandonan la vivienda en esos plazos, el patrono puede pedir a la Magistratura de Trabajo que les obligue a hacerlo.

Unicamente en el caso de que el contrato de trabajo se termine por la muerte o la incapacidad permanente y absoluta del trabajador (invalidez permanente) causadas por un accidente de trabajo, la ley permite que el obrero y/o sus familiares sigan utilizando la vivienda. La pueden seguir usando mientras viva la viuda o el obrero incapacitado, o los hijos no sean mayores de edad (a los 21 años). Pero la empresa puede en cualquier momento cambiarles la vivienda por otra de análoga superficie y alquiler en la misma localidad.

Sistema de incentivos del personal «Empleado»

«MAS VALE TARDE QUE NUNCA»

En los Boletines informativos números 1 y 2 dimos cuenta de los logros y acciones que, como consecuencia de la aplicación del sistema Maynard, llevó a cabo el personal de talleres.

A raíz de esto, mandos intermedios y personal de oficina se plantean una actualización de sus percepciones por incentivo que se han quedado desfasadas.

En efecto, desde la entrada del INI en el Astillero, se ha establecido un sistema de incentivos para este personal —que hay que reconocer, con todas sus deficiencias ha venido a igualar bastante la tremenda dispersión que existía anteriormente, en la que en cada oficina, prácticamente, había un sistema de contratas diferente—, basado en la fórmula siguiente:

$$P = K.p.V.H, \text{ en la cual}$$

P = representa la prima por incentivo en ptas./mes.

K = parámetro (dependiente de la producción) que se ha mantenido constante con valor 1 desde la implantación del sistema.

V = (SB + PF + Am)/350 ptas./hora., donde SB = salario base; PF = plus fijo y Am = antigüedad media de la categoría.

H = Número de horas de presencia en el trabajo, esto es, la suma de las horas ordinarias más las extraordinarias en caso de realizarse.

p = Coeficiente individual, a juicio de los jefes, que varía en un intervalo comprendido entre 0,85 y 1,15, si bien que en una Oficina cualquiera, no puede exceder el valor medio de «p», para el conjunto de trabajadores, de 1.

En los cálculos que siguen tomaremos como categoría profesional base la del encargado de 2.ª, así como consideraremos un mes con 25 días de trabajo efectivo.

La Tabla de los valores V para las distintas categorías correspondientes al año 1976 es la que se muestra a continuación:

VALORES - HORA MEDIO DE INCENTIVO EMPLEADOS

TECNICOS PROCESO DE DATOS

Categoría	Valor
Analista	43.27
Programador 1.ª	38.76
Programador 2.ª	33.86
Programador 3.ª	30.45
Operador ordenador 1.ª	33.77
Operador ordenador 2.ª	31.16
Operador ordenador 3.ª	31.74
Operador E. Básico 1.ª	31.95
Operador E. Básico 2.ª	31.51
Operador E. Básico 3.ª	26.72

TECNICOS DE TALLER

Categoría	Valor
Maestro de 1.ª	39.24
Maestro de 2.ª	37.14
Encargado	31.96
Encargado de 1.ª	35.38
Capataz peones ord.	23.47

TECNICOS DE OFICINA

Categoría	Valor
Proyectista	41.81
Delineante 1.ª B	36.07
Delineante 1.ª A	35.59
Delineante 1.ª	29.93
Delineante 2.ª	26.25
Reproductor planos	25.93
Archivero	29.54
Calcador	26.70
Delineante auxiliar	23.96
Aspirante	11.80
Fotógrafo	29.39

TECNICOS ORGANIZACION, PLANIFICACION, METODOS, PEDIDOS Y GAL.

Categoría	Valor
Jefe org. de 2.ª	38.71
Técnico org. 1.ª B	35.92
Técnico org. 1.ª A	33.35
Técnico org. 1.ª	30.67

Técnico org. 2.ª	26,23
Auxiliar org.	24,57

ADMINISTRATIVOS

Jefe Admtvo. de 2.ª	36,18
Oficial 1.ª B	33,35
Oficial 1.ª A	31,64
Oficial 1.ª	30,09
Oficial 2.ª	25,68
Auxiliar	23,61
Escribiente de Taller	23,14
Aspirante	11,34

TECNICOS DIQUE Y MUELLE

Patrón	28,79
Maquinista Naval	28,79

LABORATORIO

Analista 1.ª	28,75

SUBALTERNOS

Dependiente aux. economato	24,53
Camarero	24,53
Almacenero	24,35
Almacenero asim. of. 2.ª	29,08
Dependiente prpal. econom.	26,32
Camarero mayor	26,32
Cocinero	31,39
Chófer turismo y camión	27,02
Pesador	27,79
Guarda Jurado	25,84
Cabo guardas	26,37
Ordenanza	26,54
Telefonista	27,95
Conserje	32,34
Jefe Sección economato	30,74
Auxiliar cocina	24,94

De acuerdo con esto, las percepciones por incentivo para un encargado, serían las siguientes en la actualidad:

Con p = 0,85; P = 25 X 7 X 31,96 X 0,85 = 4.754 ptas.
Con p = 1,—; P = 25 X 7 X 31,96 X 1,— = 5.593 ptas.
Con p = 1,15; P = 25 X 7 X 31,96 X 1,15 = 6.432 ptas.

Veamos ahora las percepciones por incentivo de un oficial de taller de 1.ª A, con rendimiento Maynard 110, considerando dos casos: a) todas las horas de presencia al tipo 1; b) un 80 por 100 de las horas de presencia al tipo 1.

El valor en pesetas/horas correspondiente a R = 110 para el oficial de 1.ª A, según la Tabla que ya publicamos en el número anterior = 44,03 ptas./hora.

El valor en pesetas/hora correspondientes a las horas «al 25 por 100», esto es, de tipo 4, equivalente a rendimiento Maynard 80 (ver Boletín anterior) = 14,43 ptas./hora.

Con estos datos tendremos:

CASO A)

P = 25 X 7 X 44,03 = 7.705 ptas.

CASO B)

80% de 175 horas = 140 horas a tipo 1
140 horas X 44,03 ptas./hora = 6.164 ptas.
35 » X 14,43 » = 505 »
175 6.669

Comparemos las prestaciones por incentivo obtenidas para el encargado y para el oficial de 1.ª A, para lo que construimos el cuadro siguiente:

OFICIAL 1.ª «A»		ENCARGADO			
(1) Todas horas al tipo 1	(2) 80% horas al tipo 1	(3)	p	DIFERENCIA (1) - (3)	DIFERENCIA (2) - (3)
7705	6669	4754	0.85	2951	1.915
7705	6669	5593	1,—	2112	1.076
7705	6669	6432	1.15	1273	237

De lo anterior, a la vista de la garantía Maynard 110 (y ya sin entrar en el caso del personal de talleres con el sistema Maynard implantado en su fase definitiva, con rendimientos, en general superiores a 110), al quedar por debajo de las percepciones por incentivo de mandos y personal de oficinas, es cuando se plantea un incremento de los mismos, para lo que comenzaron las negociaciones en febrero con la empresa. En dichas negociaciones han estado presentes una comisión integrada por miembros de la Junta Sindical, junto a una comisión representativo de los mandos intermedios. Ya conocemos como en la actual composición de la Junta Sindical —fruto de la C.D.U. en las pasadas elecciones— entre los Técnicos, no hay ningún mando intermedio; las razones de esto no viene al caso explicarlas aquí. Pero de cualquier modo deja bien clara la postura de la Junta Sindical de representación efectiva a todos, de participar con todos, de hacer intervenir a todos —máxime en el caso de que puedan existir ciertos resquemores—, a fin de resolver los problemas que se plantean.

Después de largas deliberaciones, la comisión elaboró un informe para conocimiento del personal afectado, que terminaba con las siguientes:

CONCLUISONES

«En conjunto toda la negociación y sus múltiples deliberaciones



han conducido al cansancio y al desánimo de los trabajadores y de la propia Comisión, y entre los mismos, existe un tremendo malestar por los sucesivos recortes económicos que se sucedían a cada nueva propuesta de la empresa. La actitud de ésta no es propicia a un diálogo serio, cuando se intenta resolver un problema sin fricciones ni conflictos, por medio de la negociación entre los representantes empresariales y sociales, éstos se encuentran ante posiciones cada vez más cerradas, que lamentablemente, nos enseñan que los problemas se resuelvan para los trabajadores adoptando actitudes de fuerza, lo que implica una auténtica falta de cauces y un total desamparo de los trabajadores

Ante la segunda propuesta empresarial que, en su conjunto, satisfacía económicamente la reivindicación a nivel de incentivo de los em

pleados del Astillero, y que sólo discrepaban en la clasificación de buenos y malos, se plasmó una contrapropuesta que se basaba en dos puntos fundamentales: a) respetar la cantidad de dinero que la empresa había ofrecido; b) que las diferencias por diferentes rendimientos de cada categoría, no fuesen superiores al 25% del referido incremento de prima. Y se aceptaba a pesar de que se entendía que suponía un cambio en los principios del sistema, con relación al actual sistema de incentivos. Aun así no hubo acuerdo.

Las sucesivas propuestas de la empresa han sido cada vez más negativas, recortando una tras otra la cuantía económica de la misma y llevando a los trabajadores a una situación de desánimo, que cada día que pasa se agrava, totalmente contraproducente y de efecto nada estimulante precisamente en estos momentos que ante una posible contratación de buques especiales, en reñida competencia con Astilleros extranjeros, hará necesario una superación personal y un aumento en la productividad de todos los productores del Astillero».

Naturalmente ha influido la dilación de las deliberaciones la falta de continuidad en las mismas, debido a la huelga por la plataforma y a la de las compañías auxiliares. En cualquier caso, a lo largo del proceso se han celebrado distintas asambleas, tanto en Sindicatos, como en los lugares de trabajo, como ante el local del Jurado y, en todo momento el personal afectado ha mostrado —al igual que anteriormente había hecho el personal de talleres— una gran movilidad y actividad de cara a alcanzar la reivindicación planteada.

Los sucesivos recortes por parte de la empresa partieron de la hipótesis, pensamos, de que después de la huelga no estaríamos en condiciones de ofrecer un frente firme y coherente y, más sobre todo, cuando se trataba en este caso del personal empleado. Pero los hechos han demostrado justamente lo contrario y la participación real, aun de los más reticentes, ha ido «in crescendo», como lo demuentra la asamblea masiva (800 empleados), que tuvo lugar en el local del Jurado el martes, día 28 a los 10 de la mañana, en la que se determinó la postura a defender, que se basaba en:

1.— Cálculo de los valores de K', tomando como datos base (para el encargado):

- Incremento de prima para R = 110 = 2.330
- Incremento de prima para R = 120 = 3.500
- Número de horas a considerar = 187
- Valor de V sin incrementar, esto es, V = 28,01 ptas./hora.

De ello resultaban unos coeficientes K' para rendimiento 110 y 120 de 0,445 y 0,668 respectivamente.

2.— Eliminación del coeficiente 0,9, que afectaba a todo el personal considerado como indirecto.

3.— Pago de los atrasos desde febrero, fecha de comienzo de las deliberaciones.

Tras la presentación a la empresa de esta nueva propuesta se llegó efectivamente a un acuerdo en todos los puntos, si bien los valores de K' quedaron definitivamente fijados en 0,445 y 0,605 para rendimientos Maynard 110 y 120 respectivamente.

La nueva formulación de los incentivos de los empleados viene a suponer entonces, el añadir al actual sistema un nuevo sumando relacionado directamente con el Rendimiento Maynard, lo que, de alguna manera lo va aproximando al de talleres, y desde luego lo pone en relación directa, lo que hará, que todos los problemas que pudiesen surgir a partir de ahora con relación a este tema, afectarán al conjunto de los trabajadores, con todas las ventajas que esto puede reportar.

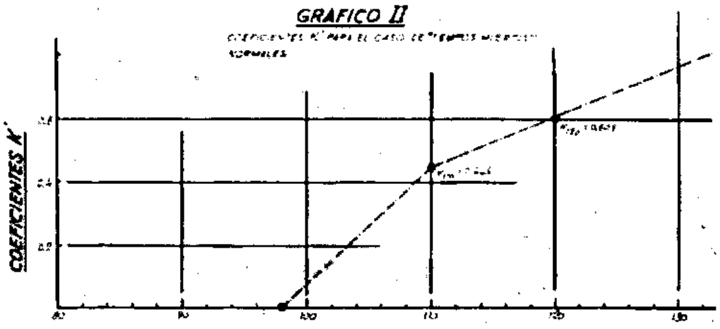
La nueva fórmula se expresa por,

P = K.p.V.H. + K'V.H. = V.H. (p. + K') ya que K = 1.

Ya indicamos que los valores de los coeficientes individuales p oscila entre 0,85 y 1,15.

Los valores de los K' para tiempos muertos normales se representan en el gráfico II y en el cuadro adjunto.

GRAFICO II



Rendim. Coef. K'	Rendim. Coef. K'	Rendim. Coef. K'
98 - 0,000	106 - 0,297	114 - 0,509
99 - 0,037	107 - 0,334	115 - 0,525
100 - 0,074	108 - 0,371	116 - 0,541
101 - 0,111	109 - 0,408	117 - 0,557
102 - 0,148	110 - 0,445	118 - 0,573
103 - 0,185	111 - 0,461	119 - 0,589
104 - 0,223	112 - 0,477	120 - 0,605
105 - 0,260	113 - 0,493	

En el sobre-nómina figurará, aparte de la clave 39 que expresa el abono por incentivo actual, una nueva clave 39, que refleje el abono del aumento conseguido por este concepto. Por supuesto, se considera para el promedio de incentivo a percibir durante el período de vacaciones.

Para mandos de talleres, se considerará la actividad o rendimiento R del grupo a sus órdenes.

Pensamos que el acuerdo que se ha alcanzado —sin suponer que todo lo que se pretendía de partida— puede considerarse satisfactorio. La unidad de todos los trabajadores afectados, por encima de intereses particulares, la multiplicación de las asambleas, la postura de firmeza mostrada en todo momento, hasta conducir a que la empresa enseñase (aunque tardase) «limpiamente las cartas», han sido las bases, por lo demás generales y a utilizar siempre, para logarar algo. Los frutos están ahí.

LO QUE SE LEE...

Estamos, realmente, en una situación paradójica. El Gobierno mete en la cárcel a unos hombres por haber infringido una legalidad que el propio Gobierno dice que no sirve, puesto que él mismo pretende reformarla.

Al mismo tiempo, el Gobierno —o, más exactamente, uno de sus ministros más representativos, el mismo que decidió los encarcelamientos mencionados— invita a cenar a otros hombres de la oposición, que han cometido exactamente la misma infracción que los detenidos.

Finalmente, ese mismo Gobierno tolera que órganos calificados de ilegales por la propia TVE celebren reuniones públicas, como los recientes Congresos de ID y FPD y de la UGT.

Pero la paradoja es más aparente que real. No se trata tanto de que rijan dos pesos y dos medidas como de otra cuestión más de fondo. Se trata de que el Gobierno es incapaz de aplicar su propia legalidad y, a la vez, es incapaz de crear una legalidad nueva.

No puede aplicar su propia legalidad porque ese Gobierno ha surgido con la expresa voluntad de reformarla. Y cuando un Gobierno dice que va a reformar las leyes está diciendo que no puede seguir gobernando como hasta ahora.

Pero, a la vez, para reformar esas leyes, que ni él mismo puede ya aplicar necesita contar con la fuerza política suficiente para emprender la reforma y marginar a los inmovilistas que la bloquean. Y esa fuerza solo puede encontrarla fuera del sistema.

Esa es la contradicción profunda en que se debate el Gobierno actual. Ese es el límite exacto del llamado centrismo.

Esta contradicción se puso dramáticamente de manifiesto con los acontecimientos de Vitoria y se ha agravado con la aparición de la plataforma unitaria de Coordinación Democrática.

En efecto, para que el proyecto re-

formista pudiese avanzar se **requerían** por lo menos, tres condiciones: 1) **Que la** población **no se moviese y aceptase pasivamente los ritmos marcados desde el Gobierno. 2) que la oposición democrática se dividiese, marginando a los comunistas y sujetando a los demás a las propuestas y a los ritmos decididos también desde el Gobierno. 3) que la operación reformista** contase con un **claro apoyo** internacional y permitiese, **sobre todo**, despejar la gran hipoteca de **la integración** europea.

Ninguna de estas tres condiciones se ha cumplido. No ha habido pasividad de la población y no podrá haberla. ¿Cómo se podrían quedar tranquilos los trabajadores, por ejemplo, cuando por un lado se les decía que no se les podía gobernar como antes, y por otro se les quería imponer la misma política económica que antes, sin darles ni voz ni voto? Por eso los hechos de Vitoria constituyen la expresión práctica pero contundente de un rasgo general: que la población trabajadora, que todos los sectores populares se niegan a aceptar el papel pasivo que se les atribuía.

La aparición de Coordinación Democrática es la manifestación gráfica de que la segunda condición tampoco se ha cumplido. Y esto es realmente decisivo, porque significa que la batalla política por la democracia ha entrado en una nueva fase, en una fase decisiva.

Yo creo que con la constitución de Coordinación Democrática, con el reforzamiento de las instancias unitarias de las nacionalidades y regiones y con la coordinación creciente entre todas ellas, el reformismo gubernamental ha llegado a un límite.

Más exactamente: lo que ha llegado a un límite es la política seguida en estos meses, basada en la coalición entre los reformistas y los ultras del sistema. Y los hechos de estos últimos días —sintetizados gráficamente por la dimisión del Sr. Girón de su puesto en la Comisión Mixta— muestran claramente la ruptura de esa coalición.

Esto puede hacer pensar a **algunos** que el eje principal **se desplaza ahora** hacia los ultras y que **en consecuencia**, hay que apoyar como sea **a los reformistas** del Gobierno **para convertirlos en** barrera principal **contra el peligro de** marcha atrás.

No **seré yo quien niegue la** existencia de un **peligro real de** reagrupamiento ultra y **de intento de** volver hacia atrás por la vía dura.

Pero creo que las posibilidades políticas de la ultra derecha **son** escasas porque no tienen la fuerza **social** ni los instrumentos políticos suficientes para estabilizar una nueva situación de extremo autoritarismo. Puede intentar la marcha atrás, pero si consigue imponerse momentáneamente llevará a nuestro **país a un** aislamiento internacional **extremo a que** ningún **sector social responsable puede** hoy **permitirse el lujo de aceptar.**

Además, **un intento de extrema derecha dividiría a fondo los aparatos del Estado y acabaría por movilizar en favor de la ruptura** democrática a los sec**tores sociales que todavía** no se han manifestado, **es decir,** a aquellos que están de manera **genérica** por los cambios democráticos **pero que todavía** dudan por **temor a lo que una falsa propaganda** les ha presentado como un salto hacia el desorden y el caos.

Por eso creo que el eje principal de la confrontación política no pasa hoy por aquí —aunque puede pasar si las tensiones existentes no encuentran pronto una salida democrática—. El eje principal pasa por la confrontación entre el reformismo oficial, metido en el hoyo de sus propias contradicciones, y la oposición democrática.

En efecto, el reformismo oficial ha llegado al límite de una política basada en el acuerdo con los ultras. **Pero no ha** llegado **—ni mucho menos— al límite de** sus posibilidades de maniobra. Tiene todavía un terreno de acción propia, aunque cada vez más reducido.

Y este terreno consiste en intentar dividir a la oposición democrática y movilizar a favor suyo a aquellos sectores de la población que quieren cambios pero que todavía identifican la obtención de esos cambios con el desorden.

Por eso el Gobierno trata **a la oposición** de manera desigual y discriminatoria, con mecanismos extremadamente rudimentarios. Por eso intenta recurrir a los viejos fantasmas del anticomunismo y moviliza todo lo que puede en este sentido (**desde** Solzhenitsyn hasta los viejos liberales perdidos en el tiempo y en el espacio).

El fondo de esta política es, evidentemente el intento de controlar el inevi**table cambio desde arriba, protegiendo los intereses del gran capital y marginando** lo más posible a las **masas** populares. En ese sentido, yo diría que la política económica definida por el Sr. Villar Mir y los intentos del Ministerio de la Gobernación de marginar a los comunistas de la legalidad democrática forman parte de una misma línea política, quizá la única dentro de la confusa orientación del Gobierno.

Frente a esta política oficial, la defensa de las aspiraciones democráticas de la mayoría de la población pasa por la defensa de la unidad de la oposición y por la movilización creciente del pueblo en torno a unos objetivos políticos claramente democráticos.

La oposición democrática tiene, pues, un objetivo fundamental: constituir un polo de referencia más atrayente y más eficaz que el reformismo oficial.

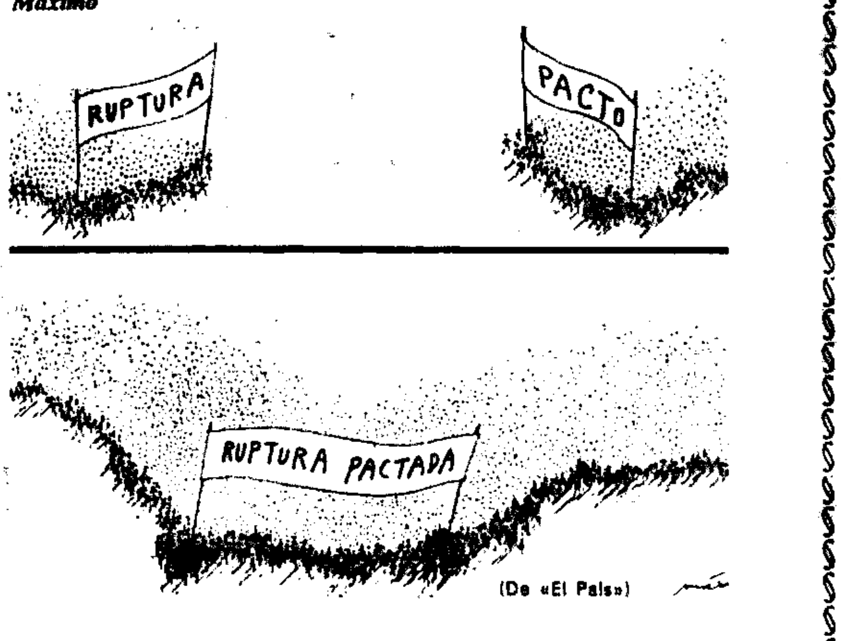
Lo que la oposición democrática le va a disputar al reformismo oficial es el apoyo de esa gran mayoría, que quiere cambios, pero que también quiere paz; que quiere libertades pero que también quiere orden.

Por eso la oposición democrática debe **tomar la iniciativa de la** movilización política de los sectores **más amplios** de nuestra sociedad, con un programa mínimo de amnistía, libertades políticas sin exclusiones ni discriminaciones, de Gobierno provisional y de apertura de **un** proceso constituyente.

Pero también debe tomar la iniciativa de la negociación para que a ese programa se sumen el mayor número posible de sectores sociales y de representaciones políticas, desde la izquierda hasta la derecha.

Y esto significa, evidentemente, ne-

Máximo



(De «El País»)

gociar con todos, con las Fuerzas Armadas, con la Iglesia, con la propia Administración. Y con los mismos reformistas del Gobierno. Cuanto más amplia y eficaz sea esa negociación, cuantos más sectores se sumen a ese pacto de libertades, más pacífica y ordenada será la ruptura democrática.

Y viceversa, cuando más se tarde en llegar a ese acuerdo democrático amplio y diverso, más peligro existe de entrar en un proceso de choques y contrachoques entre minorías, en el que resulte finalmente imposible llevar la demanda general de cambios a un terreno de alternativas democráticas.

Eso es lo que se llama la ruptura pactada. Una ruptura que ni significa pasividad ni negociación exclusiva por arriba. Significa, al contrario, movilización de masas cada vez más intensa por objetivos democráticos. Y negociación por abajo y por arriba, evidentemente. Todo ello sin sujetarse al calendario definido por el reformismo oficial, si no imponiendo un calendario pactado según la cambiante correlación de fuerzas.

Esta es, a mi parecer, la tarea básica de Coordinación Democrática y de las demás instancias unitarias de las nacionalidades y regiones, a través de un proceso de creciente coordinación entre ellas.

Por aquí pasa, sin lugar a duda, la posibilidad de unos cambios políticos que satisfagan las aspiraciones y las demandas políticas de la inmensa mayoría de la población. Y, al contrario, todo lo que sea retrasar esa ruptura pactada, todo lo que sea seguir metiendo estas aspiraciones en las sucesivas vías muertas del reformismo es generar una tensión que nadie será capaz de canalizar hacia la estabilización de la democracia.

* * *

(De «Cuadernos para el Diálogo», de fecha 15-21 mayo 1976)

Encuentro entre empresarios y dirigentes de CC.OO., USO y UGT

Ha habido un encuentro organizado por la sociedad EUROFORUM entre altos directivos de importantes empresas del capital industrial y de los servicios y dirigentes de CC.OO., USO y UGT. Las sesiones han durado dos días. El número de asistentes se aproximaba al centenar. La primera cuestión a destacar es que tras cuarenta años de dictadura los patronos discutan la situación política, económica y laboral con la representación más destacada del sindicalismo real. La ausencia de miembros del verticalismo era una de las condiciones que CC.OO ponía para participar. En principio se había propuesto que el título de las conversaciones fuera el «Pacto social» siendo también CC.OO. contraria a tal título por considerar que podía inducir a confusión dada nuestra oposición de principio a semejante pacto.

En la representación de UGT figuraba el secretario general del PSOE, Felipe González. Comisiones conversó con los dirigentes de UGT haciéndoles ver la inconveniencia de que esta figura destacada de su partido estuviera presente, dado el carácter estrictamente sindical de la convocatoria. La representación de USO coincidió con este punto de vista. No obstante el señor González compareció una parte de la primera jornada aunque no intervino en el debate y no volvió a comparecer.

CC.OO ha considerado de gran importancia política este encuentro, por cuanto significa un reconocimiento expreso de la total falta de representatividad de la Organización Sindical como interlocutor válido para abordar los problemas y proponer soluciones que interesen no sólo a los trabajadores sino a los mismos empresarios.

Se observó la ausencia de portavoces calificados de la oligarquía financiera. Es un dato a tener presente, ya que lo consideramos como indicio de su deseo de no comprometerse todavía en la opción de ruptura que este encuentro encierra. Creemos que a medida que se demuestre la inviabilidad del reformismo el capital financiero dará pasos semejantes a los de estas empresas asistentes.

En un relativamente importante porcentaje de los directivos presentes se notó cierta actitud expectante. La representación sindical tomó desde el principio la iniciativa y sólo en la fase final de las conversaciones creció la participación empresarial. Hay que decir que esto fenómeno lo consideramos normal, pues al ser bastantes de los presentes ejecutivos dependientes de Consejos de Administración suponemos que su misión era conocer los planteamientos generales del movimiento obrero, sin adquirir compromisos que vincularan de momento a sus respectivas sociedades. En otros casos, no obstante, se hicieron afirmaciones que expresaban la comprensión de que es necesaria una transformación del Régimen en el sentido de reconocerse los derechos sindicales de los trabajadores. No es descartable que por la evidente politización del encuentro y el elevado nivel de las intervenciones se produjeron inhibiciones. Hay que contar con el carácter individualizado de la representación de las organizaciones obreras. Uno de los puntos que surgió durante el debate fue precisamente el de que los empresarios organicen sus asociaciones de tipo patronal, pues es notoria la falta de representatividad que también para muchos de ellos tienen las Uniones de Empresarios del verticalismo.

Entre los problemas concretos expuestos por la parte empresarial figuraban los relacionados con la coyuntura económica, desfavorable para satisfacer las demandas de los trabajadores. Reconocieron que los trabajadores tienen motivo para desconfiar de sus argumentos, puesto que normalmente han utilizado excusas de inviabilidad económica a sus reivindicaciones cuando ha sido evidente que el crecimiento de las empresas no ha disminuido en los últimos años. Alguno de los que intervinieron señaló que su experiencia en deliberaciones de Convenios le había hecho comprender que las ofertas patronales sólo eran superadas cuando los trabajadores presionaban con fuerza, produciéndose en los demás casos, la mayoría, una indudable imposición.

Se insistió en varias ocasiones, por parte empresarial, que abrigaban dudas acerca de la autenticidad de los portavoces de los trabajadores en la empresa. Se reflejó alguna confusión sobre la representación de Enlaces y Jurados de Empresa, de los que se dijo eran representativos en muchos casos, como dando a entender que no sólo las organizaciones obreras allí presentes eran voces autorizadas. Se les aclaró que, efectivamente decenas de miles de Enlaces y Jurados, eran representativos y que precisamente dos de las organizaciones allí sentadas habían propiciado desde años atrás la participación en las elecciones sindicales.

Manifestaron sus reservas a la revocabilidad de los representantes obreros y a la falta de autoridad para negociar, ya que frecuentemente éstos expresaban necesitar la aprobación de la asamblea. También criticaron el sistema de la mano alzada por considerarlo una forma de manipulación. Se les contestó que la revocabilidad era un principio democrático cuando el elegido no cumplía el cometido encomendado. También se les hizo ver que en aquellas cuestiones importantes que afectaran al conjunto de los trabajadores era natural no aprobarlo sin la oportuna consulta, lo que también servía para garantizar el cumplimiento por ambas partes de lo pactado. Respecto del sistema de votación quedó de manifiesto que no

existía ninguna prevención para la votación secreta. El problema reside en que pedir formas determinadas de expresión cuando faltan todas las garantías de legalidad y seguridad, incluso para la misma celebración de las asambleas, era una contradicción.

Expusieron también el problema que suponen los conflictos surgidos por motivos de solidaridad externa y por reivindicaciones políticas. Se les contestó que ese era un argumento más para que comprendieran la necesidad de crear un marco de libertades democráticas en España, pues lógicamente los trabajadores habíamos de seguir actuando allí donde pudiéramos, dada la ausencia de medios legales.

En el debate surgió el tema de los objetivos de clase de las organizaciones obreras. Los empresarios expresaron los lógicos temores al respecto, preguntando expresamente cuál sería la actuación de las fuerzas obreras si mediante una coalición de clase accediéramos al Poder. CC.OO. participó en el debate señalando como objetivo conquistar la democracia y defenderla. Si una coalición de programa socialista llegara al poder en el ejercicio de esa democracia buscaría, lógicamente, aplicar dicho programa. Si en nuevas elecciones saliera derrotada la coalición respetaría la voluntad del pueblo. A lo que ese gobierno respondería con toda energía es a cualquier intento de derrocamiento hecho por métodos no democráticos.

CC OO se manifestaron categóricamente en contra de cualquier pacto social. Defendieron la tesis de los sucesivos equilibrios que de hecho caracterizan a toda sociedad con clases antagónicas. Se mostraron partidarios de respetar los acuerdos laborales siempre y cuando se firmaran con garantías de autenticidad.

El tema del pacto social ocupó buena parte del debate. Se dijo también que el pacto social equivalía a negar la lucha de clases. En las condiciones españolas era incluso inaceptable plantear la cuestión, cuando una de las partes, los trabajadores, estábamos sometidos a toda clase de dificultades, persecuciones y represiones. El estar allí presentes no minimizaba el que durante los seis últimos meses hubieran muerto a tiros trabajadores de Vitoria, Elda, Tarragona y Basauri; que Marcelino Camacho y otros compañeros estuvieran en la cárcel; que los tribunales especiales trabajaran a mayor ritmo que nunca; que se dieran despidos masivos en Telefónica, Michelin y otras empresas; que siguieran inéditos los derechos sindicales y políticos.

Defendió la necesidad de un pacto político para la democracia. Expuso que el propio interés de muchos empresarios debiera acelerar su compromiso en esa dirección. El nivel de huelgas es de los más altos del mundo. Los viejos métodos para cortarlas ya no sirven. Al contrario, cuando se intentan aplicar radicalizan las luchas. La mayor parte de los empresarios que intervinieron coincidieron en señalar que, efectivamente, se hacía necesaria una transformación del actual sistema político.

Señaló la inviabilidad de la reforma política y sindical preconizada por el Gobierno. Destacó que el mejor método de acceder a la democracia es practicarla. Hizo peticiones concretas a los empresarios favorables a este objetivo. A saber:

—Amnistía laboral.

—Clarificación de la situación económica de las empresas.

—Permitir asambleas. Derecho de reunión y expresión en las empresas.

—No ejercer represión laboral por acciones de los trabajadores encaminadas a la conquista de la democracia o de solidaridad. Tampoco por ejercer la huelga.

—Voluntad de diálogo con auténticos representantes obreros.

—Continuar el contacto iniciado, haciéndolo a distintos niveles de rama, provincias, etc.

A lo largo de las sesiones se observó franqueza y espíritu abierto y una total corrección. Se reflejó la madurez del movimiento obrero, el deseo de abordar los problemas con espíritu constructivo y el afán de conseguir la ruptura pacíficamente, sin pretender arruinar ni a la economía general ni a la particular de las empresas.

ANTEPROYECTO DE ALTERNATIVA SINDICAL DE LA VI AGRUPACION NACIONAL

Ante el anuncio hecho en los medios de comunicación por las altas jerarquías de la C.N.S. de la próxima celebración de un Congreso, para tratar de la Reforma Sindical y la posible consulta a parte de los cargos sindicales sobre las líneas generales de esa Reforma, los componentes de esta Agrupación VI del Metal, queriendo representar los intereses de los trabajadores que los eligieron manifiestan lo siguiente:

1.º— La composición actual del Sindicato en España, incluida una parte importante de los cargos electivos de base, hace que una mera consulta que ya se vislumbra restringida, a su estructura organizativa, no permita saber lo que piensa y siente el mundo del trabajo respecto al tema del sindicalismo en nuestro país. Un congreso montado y controlado por la estructura actual no es democrático, no va a ser representativo y por lo tanto, lo que se acuerde será parche de fachada para perpetuar lo existente.

Aunque las últimas elecciones sindicales, supusieron la conquista por las candidaturas unitarias de los trabajadores de numerosos puestos de enlaces y jurados a nivel de fábrica y tajos como asimismo la ocupación electiva de importantes U.T.T. a niveles locales y provinciales, en los escalones superiores, que es donde se toman las grandes decisiones, no están los trabajadores ni sus auténticos representantes, estos siguen en poder de caciques del enchufe y de las prevendas, corrompidos por 40 años de un poder omnímodo y despótico.

Pero no hay que extrañarse de nada, un Sindicato, la C.N.S., impuesto a los trabajadores con afiliación obligatoria, cuyas cuotas, descontadas por las empresas, suponen más de 20.000 millones al año, un sindicato creado bajo la filosofía de la armonía entre las clases, con participación y control decisivo de los patronos, con leyes, disposiciones y estatutos dictados por el Gobierno; un sindicato que ante el empuje obrero se ve obligado a falsear su propia legalidad poniendo trabas sin fin a las elecciones, desposeyendo de sus mandatos a los cargos elegidos, no admitiendo candidaturas de aquellos que más defienden los intereses de los trabajadores, siendo despedidos o encarcelados por ellos; propiciando pucherazos y chanchullos o haciendo oídos sordos a las innumerables impugnaciones presentadas. Un sindicato así no puede promover desde su seno una reforma mínimamente seria. Eso es una farsa.

Frente al sindicato de la unidad impuesta, dependiente del Estado, de los patronos, del partido único; frente al sindicato de la armonía de intereses, de la cuota obligatoria, no democrático, no representativo, sin los derechos de reunión, expresión, manifestación y huelga; sindicato oficial, verdadero calvario de las trabas y maniobras contra los trabajadores, estos están construyendo en la acción el genuino sindicalismo obrero de inmediato futuro.

En el trancurso de estos últimos 15 años, y más claramente en estos últimos meses, cientos de miles de trabajadores, millones en todo el estado español, han puesto de manifiesto con claridad, las características de ese nuevo sindicalismo.

2.— Los aspectos esenciales que caracterizan este moderno movimiento obrero de nuestro país, pueden resumirse en lo siguiente:

—Es un movimiento de la clase obrera, solo de ella, solidario en la acción, que ha impuesto su independencia respecto de los patronos, del Estado y de los partidos políticos.

—Movimiento obrero con sus propias reivindicaciones económicas, sociales y políticas, como el salario, la jornada de trabajo, los impuestos, el sindicato obrero, la amnistía y libertades democráticas para todos.

Reivindicaciones elaboradas mediante consultas a los trabajadores, decididas por éstos en la celebración constantes de asambleas en los centros de trabajo, pasillos y escaleras de los edificios sindicales, iglesias y plazas públicas. Asambleas de información, de debate y decisiones obreras.

Por lo tanto, movimiento democrático en el que la ligazón entre los cargos sindicales honestos y las comisiones de trabajadores elegidos por las asambleas, unos y otros revocables según su comportamiento, por la práctica de la lucha, es lo que le da su carácter representativo y enraizado en los auténticos problemas de la clase.

Unitario de todos los trabajadores sin distinción de ideologías, filiación política o creencia religiosa, elaborando y reclamando en las asambleas y en la acción aquellas reivindica-

ciones que afecten al conjunto y movilizan a todos los obreros.

Movimiento de masas, combativo, maduro y consciente de ser vanguardia de toda la sociedad, buscador e impulsor de acuerdos y alianzas con otros sectores populares y sociales, en el camino hacia la libertad, donde el potencial civilizador y de progreso de la clase obrera pueda desplegarse en toda su plenitud, sociedad políticamente libre donde la construcción del nuevo sindicalismo obrero que corresponde a las características apuntadas sea posible. Donde la libertad para los trabajadores sea una garantía de la libertad para toda la población (En este sentido hay que decir que este ingente esfuerzo se está viendo coronado por el éxito en estas últimas semanas con la constitución de un organismo unitario de toda la oposición democrática, a cuyo organismo y a su programa, esta Agrupación, saluda y apoya entusiásticamente).

Todos estos caracteres positivos del nuevo movimiento obrero no han sido regalados, ni siquiera tolerados, han sido y lo son diariamente impuesto por los esfuerzos de los trabajadores. Porque tenemos que ser conscientes de que, ni las asambleas, ni la representación auténtica, ni la unidad voluntaria alcanzada, ni la independencia, ni la solidaridad económica obtenida duro a duro de nuestros bajos salarios, o el planteamiento de reivindicaciones económicas y políticas alcanzando estar legalizado, recogidos en las leyes o estatutos, no, estos son parcelas de libertad conseguidas por los trabajadores en su constante lucha, puestas en entredicho en todo momento por el poder estatal o sindical, perdido un día y vueltos a conseguir al otro por el empeño permanente del colectivo obrero.

3.— Ni que decir tiene que si de siempre ha estado claro para nosotros, los trabajadores, que cualquier tipo de sindicalismo para merecer tal nombre, tiene que ser construido por aquellos a quienes va a afectar y que se agrupa para defender sus intereses legítimos, libre de injerencias extrañas, si esto es así y es lo que está homologado en Europa desde hace muchos años, pero además, el nivel a que ha llegado la clase obrera en España y que hemos reseñado brevemente. ¿Cómo es que a estas alturas se nos quiere modificar por arriba por gentes extrañas totalmente a nuestros intereses la estructura del sindicato actual? Los trabajadores no van a admitir más reformas ni más retoques ni más leyes sindicales. Los trabajadores están exigiendo en las huelgas, en las concentraciones, en sus pronunciamientos, como esta Agrupación ha hecho en innumerables veces lisa y llanamente:

LA LIBERTAD SINDICAL.— La libertad para construir el sindicato que crea conveniente y que responda al cúmulo de experiencias que en decenas de años de duro peregrinar ha sabido generar.

En este sentido, y como anteproyecto que habrá de llevarse a los trabajadores, para su discusión, sugerimos a esta UTT las siguientes lines maestras de lo que creemos debe ser el sindicalismo próximo en nuentro pais:

UNITARIO.— Es un hecho real, como lo hemos reseñado más arriba, que la unidad de los trabajadores se ha logrado en la práctica de multitud de empresas que se han movilizado en la defensa de sus intereses, este es un sentimiento profundamente enraizado en el seno de la clase obrera, pero sería utópico creer que con eso basta, con ser tan importante y máxime si pensamos que esa unidad está asegurada ya de cara al futuro inmediato en la libertad. No, existen varias organizaciones sindicales con influencia en los trabajadores, que, aun coincidiendo en la defensa de la unidad, conforman un espectro plural que es preciso tener en cuenta. No es cuestión de entrar en la valoración de su mayor o menor incidencia sobre el conjunto del movimiento obrero. El problema hay que abordarlo partiendo de un hecho real: el de que mientras la falta de libertades subsista, determinadas formaciones difícilmente conseguirán una base de masas, pero que una vez conquistadas esas libertades, van a tener, particularmente en algunos sectores de asalariados, una presencia no desdeñable. En todo caso, no puede verse este problema en función, únicamente de la cantidad, hay que enfocarlo partiendo del hecho de que representan corrientes sindicales a las que es necesario reconocer su plena personalidad, que por ser representativas de una parte del movimiento, deben participar en igualdad de condiciones en la configuranción del sindicalismo del mañana.

Hay pues una unidad práctica a nivel de la conciencia de las masas. Hay una pluralidad a nivel de organizaciones. En la acción cotidiana se da cada vez con mayor frecuencia una coincidencia entre las organizaciones, pese a diferencias de táctica y estrategia. La tarea consiste en buscar y facilitar esas coincidencias para que entre unos y otros podamos hacer viable la unidad.

En la fase actual del desarrollo del capitalismo monopolista, cuando la existencia y poder de las empresas multinaciones llega a alcanzar unos límites que desbordan el control de los Estados donde actúan, cuando en suma se está planteando en el sindicalismo mundial la urgencia de una estrategia supranacional para adecuar la respuesta obrera a la fuerza del imperialismo, sería un verdadero suicidio consolidar la pluralidad por una mal entendida defensa de la libertad. Es sintomático que los portavoces de la gran burguesía sean los paladines del pluralismo. Aquí la manipulación ideológica alcanza su mayor expresión.

Se afirma, por ejemplo, que la unidad sindical nunca puede ser demcrática, que unidad es sinónimo de totalitarismo.

Lo antidemocrático, lo que ataca las libertades es imponer el pluralismo o la unidad contra la voluntad de los trabajadores o favorecerlo mediante la promoción de unas corrientes sindicales contra otras, o financiando artificialmente la creación de organizaciones para confundir, inhibir o desviar la espontánea propensión de los trabajadores a la unidad.

El pluralismo sindical produce la marginación de amplias masas de trabajadores en su compromiso para la militancia y acción sindicales. Produce competencias que debilitan a la clase obrera, obligándola a una compleja coordinación que, cuando llega a conseguirse, lo hace con enorme retraso respecto de las causas que han motivado la búsqueda de esa coordinación. El Pluralismo Sindical empuja a las organizaciones sindicales a una identificación con los partidos politico, tal como evidencia la experiencia europea. Aquellos que atacan a la unidad afirmando que de ella se sirven determinados partidos, alientan el que cada partido tenga su propio sindicato aliementando asi la división. Sólo cuando el reformismo sindical impregna a una central unitaria las voces pierden amplitud. La cuestión de fondo no es más que la de procurar que la explotación del trabajo humano siga perpetuando. Ahí empieza y acaba la defensa de la democracia de los voceros del capitalismo.

La unidad en el contexto actual y con la acumulación de experiencias adquiridas por el movimiento obrero, favorece con mayor fuerza que ninguna otra el que el sindicalismo sea independiente de los partidos políticos. Es la mejor garantía para la autonomía sindical.

La unidad capitalista es un hecho cuando se trata de frenar subidas de salarios o mejoras generales de las condiciones de trabajo.

Concurren otros factores favorables a la unidad derivados de nuestra peculiar situación. Durante estos años la O. S. se ha convertido en el primer holding del Estado. Centenares de edificios, periódicos, emisoras de radio, centros de formación profesional, viviendas, Bancos, residencias de verano e invierno, cientos de miles de millones de pesetas extraídos de los trabajadores directa o indirectamente a lo largo de todos estos años. Sabemos que hace tiempo se ha iniciado una discreta operación encaminada a separar los llamados bienes de la parte social y de la parte económica. Los empresarios, cuyas cuotas han cargado en los costes de producción y por tanto no tienen más patrimonio sindical que el que teóricamente pudiera corresponderles como consumidores, van a intentar expoliar de nuevo a los trabajadores a quienes, en justicia, deben dárseles. Si se consolidara el pluralismo sindical se facilitaría este expolio, produciéndose, además, una de las más lamentables polémicas que cabe imaginar entre trabajadores, pues a nadie se le escapa la complejidad y dificultades que va a tener la partición de la formidable herencia del verticalismo. Los bienes del S. V. son de los trabajadores. De todos los trabajadores. Como ejemplo de ese patrimonio podemos dar algunos datos:

PRESUPUESTO GASTOS AÑO 1975
A NIVEL NACIONAL

Concepto	Importe
Sostenimiento de oficinas y servicios	545.833.444
Gastos inmuebles	891.380.428
Sostenimiento material móvil	28.468.868
Desplazamientos y dietas	960.069.758
Informaciones y publicaciones	485.626.801
Gastos recaudación recursos	143.076.240
Actos y atenciones sociales	242.189.134
Prospección social y otros	2.153.306.195
Reserva para dotaciones	200.000.000
SUMA	5.649.950.864
TOTAL PRESUPUESTO-75	20.500.000.000

DE CLASE.— En el sentido de que los trabajadores, y solo ellos, han de formar parte de él y participar libremente en igualdad de derechos y condiciones.

REIVINDICATIVO.— Consideramos que la tarea fundamental del sindicalismo sigue siendo la defensa de los intereses económicos, sociales y laborales de los trabajadores. Esta defensa han de ejercerla frente a quienes les contratan en el ámbito de empresa frente a las fuerzas económicas, políticas y financieras del aparato estatal.

DEMOCRATICO.— Sólo puede serlo en el ejercicio pleno de las libertades de asociación, reunión, expresión y manifestación. La demo-

cracia interna es un presupuesto fundamental que ha de respetarse y garantizarse.

Todos los cargos han de proveerse por elección libre desde la base a la cúspide. En todo momento podrá desposeerse de su cargo a quienes no cumplan la función para la que fueron elegidos.

Las minorías tendrán representación en todos los órganos de dirección. Estos órganos actuarán colegiadamente.

Cuando las decisiones a tomar impliquen innovación o cambio que pueda modificar la estructura, el funcionamiento o la orientación de la actividad sindical, será preciso que haya una mayoría cualificada. En los demás casos como norma general, bastará con la mayoría simple.

Las corrientes, movimientos y tendencias sindicales existentes en la clase obrera tendrán plena libertad para utilizar mediante las normas aprobadas en el Congreso Constituyente, los medios materiales de que disponga la central sindical unitaria.

La asamblea de trabajadores será institucionalizada. Concebimos la asamblea de centros de trabajo. En la elección de delegados para la comisión de empresa se tendrá en cuenta la diversidad de secciones existentes en la misma.

Todos los trabajadores sin excepción tendrán derecho a participar en las deliberaciones y discusión de los temas sometidos a debate, pudiendo aprobar las iniciativas que consideren oportunas. En la elección de representantes serán todos electores y elegidos sin discriminación alguna.

La comisión velará por el cumplimiento del mandato otorgado por los trabajadores, sirviendo de vehículo para que sus decisiones sean llevadas a las instancias superiores. Recíprocamente, hará llegar a los trabajadores las orientaciones emanadas de estas instancias, sometiéndolas a consideración de aquellas.

INDEPENDIENTE.— Del estado, de los partidos políticos y de cuantas organizaciones y grupos ideológicos, económicos y confesionales pretendan interferir o desviar la plena soberanía.

En los casos que la mejor defensa de los intereses de los trabajadores aconsejen tomar acuerdos con cualquier fuerza política, económica o social, podrán realizarlos atendiendo siempre a la salvaguardia de la unidad.

En tanto el sindicalismo mundial se polarice en diferentes centrales, la independencia de la central unitaria se extenderá a la no vinculación con ninguna, salvo que por el consenso general se considere oportuno y necesarios.

La independencia sindical abarca también la no adscripción a ninguna ideología concreta. La orientación de las luchas será la que en el ejercicio de la democracia obrera respalden y defiendan los trabajadores.

SICIOPOLITICO.— Pronunciarse por un sindicalismo apolítico o revolucionario equivaldría a limitar las fronteras de lo que entendemos debe ser la esencia y contenido de la central unitaria que propugnamos.

Somos conscientes de que bajo la bandera del apoliticismo sindical se encubre o utopía de un objetivo inalcanzable o la influencia de la ideología burguesa interesada en que los trabajadores conciban la acción sindical como la defensa exclusiva de intereses económicos que no cuestionen las bases de la sociedad capitalista. De ahí que neguemos el apoliticismo sindical. Del mismo modo anunciar que la central unitaria será revolucionaria, favorecería la inhibición o la repulsa de sectores obreros, técnicos y profesionales, para los cuales el término revolucionario tiene unas connotaciones que desbordan su concepción de cuál ha de ser la función que compete al sindicalismo.

Por lo expuesto, creemos que la actuación del nuevo sindicalismo debe ser aquella que abarque el conjunto de los trabajadores en tanto que tales.

Esta esfera o campo de actividades es lo socio-económico.

Todos los trabajadores están interesados en mejorar su situación material, social y cultural. Todos los trabajadores desean que la organización del trabajo, la jornada laboral, la distribución de beneficios, las condiciones ambientales, la seguridad en el empleo y la promoción profesional, les sean favorables. Presionar en esta dirección en el seno de las empresas, teniendo reconocido el derecho de huelga y todos los demás derechos sindicales, afecta y va a afectar más cada día a la estructura misma del capitalismo, cuya cédula fundamental es la Sociedad Anónima.

El ámbito social, también todos los trabajadores, coinciden en la necesidad de tener una vivienda digna; en combatir la especulación; en disponer de escuelas y acceso a todos los núcleos de enseñanza para sus hijos; en tener asegurados los ingresos en caso de enfermedad, accidente o paro obrero; en controlar los fondos de mutualidades, montepíos, y toda la seguridad social; en acabar con el desempleo; en la salvaguarda del medio ambiente, especialmente en los núcleos urbanos, gravemente amenazados por la contaminación, la ausencia de zonas verdes, y la insuficiencia de los servicios públicos; en que la sanidad esté atendida, etc.

Todos los trabajadores desean que el reparto de las cargas fiscales se distribuyan equitativamente, pasando su peso principal, a quienes disponen de mayores medios, esto es, a sus explotadores.

Todos desean libertad, pleno desarrollo y garantía de sus derechos cívicos. Cada uno de estos aspectos, forma en la actualidad un denominador común a las luchas de los trabajadores, sin distinción de afiliaciones o creencias. La amnistía, el combate contra el decreto de congelación salarial, la demanda de las libertades democráticas, son ejemplos próximos de un tipo de cuestiones que, a pesar de su diferente contenido, unen a todos los trabajadores.

Ese ha de ser el fundamento del nuevo sindicalismo, estructurado en una central unitaria, llámese Federación, Confederación o Sindicato Unido de los Trabajadores.

Ocioso es decir que bajo semejante concepción, difícilmente puede creerse que su carácter vendrá marcado por el reformismo.

El sindicalismo reformista no ha tenido nunca conciencia importante entre la clase obrera española. La constatación de ese hecho, así como la orientación de las diversas corrientes sindicales existentes en el presente, son garantía de que el nuevo sindicalismo contribuirá a la superación de la sociedad capitalista y a la emancipación de los trabajadores.

LA SITUACION DEL SINDICATO ACTUAL

Cuarenta años de falta de libertad sindical han creado en torno a la Organización Sindical Verticalista, un entramado de intereses, funciones y sus correspondientes protagonistas, que no será real abstraerse de su existencia en cualquier proyecto de futuro.

De entrada será preciso distinguir entre los trabajadores que han ocupado un puesto en la O. S. y aquellos otros funcionarios sindicales encargados de defender la política del verticalismo. No es posible hoy determinar la barrera que separa unos de otros, pero en principio habrá que procurar que no se dañe a aquellos cuya misión haya sido la equivalente a cualquier empleado de una empresa privada.

El que en los puestos de representación estén hoy personas afines al verticalismo está demostrado que no responde a la clase obrera de que disponen. En unas elecciones democráticas serían barridos masivamente. No obstante, la idea de reconciliación que preside nuestra concepción de la lucha supone que todos los españoles, cualquiera que sea su ideología, tienen derecho a defenderla. De ahí que los partidarios del Nacional-Sindicalismo-Compuesto tengan su derecho a defender sus concepciones. En la medida que, en igualdad de condiciones a los demás trabajadores, consigan verse representados en la Central Unitaria, habrá de respetarse su presencia.

Consideramos que aquellos a quienes su militancia nacional sindicalista no haya sido la excusa para obtener prevendas y ventajas, la nueva situación que se abre a la sociedad española les servirá de estímulo a la reflexión y reconsideración de sus compromisos con la O. S., facilitando el que la creación de un sindicalismo democrático se haga con los menores traumas y enfrentamientos posibles.

LA AFILIACION

Partimos del derecho que asiste a los trabajadores para decidir libremente su afiliación. Pero entendemos que la practica de estos años crea condiciones favorables para que los trabajadores se afilien masivamente a su central unitaria, dado que su participación en la creación y funcionamiento van a ser efectivas. Creemos que en las asambleas debería de abordarse abiertamente este tema y que fuera discutido y votado con plena libertad. Si la decisión fuera abrumadoramente mayoritaria, podría considerarse la conveniencia de la afiliación de todos los trabajadores. No obstante, quienes decidieran excluirse tendrían derecho a hacerlo.

Para la formación de fondos de subsistencia en huelgas y acciones obreras que lo requieran, y hacer efectiva la solidaridad para el desenvolvimiento y mantenimiento de las actividades sindicales, para la financiación de las funciones asistenciales para las tareas de promoción profesional, para el fomento y creación de centros recreativos, culturales, de esparcimiento y descanso, en resumen, para la normal actividad de un sindicalismo adaptado a las necesidades del presente, es necesario la contribución de todos los trabajadores. Explicar esta necesidad debe ser objetivo de primer orden para cuantos estén o puedan estar de acuerdo en la formación de la Central Unitaria.

EL CONGRESO CONSTITUYENTE

Planteada la ruptura democrática en lo político, y siendo el sindicato vertical uno de los pilares del sistema actual es evidente que la ruptura abarca también el orden sindical. El período constituyente en lo político debe tener su paralelismo en lo sindical, si bien con sus

ritmos y sus formas específicas. Concebimos el Congreso constituyente como la culminación de un proceso que con base en la Asamblea del centro de trabajo reúna a los representantes de los trabajadores, delegados por ellos para este cometido, en un amplio debate que sirva para configurar la Central Unitaria de los trabajadores.

Habida cuenta de la necesidad de organizar minuciosamente ese proceso y de que la tarea ha de ser compartida por las distintas organizaciones y movimientos de carácter sindicalistas, se hace imprescindible iniciar unas relaciones y contactos con tales organizaciones para elaborar los puntos que han de someterse a discusión, articulando también los sistemas que han de permitir la elección democrática de sus delegados.

Teniendo presente la multiplicidad de pequeñas empresas, habrán de arbitrarse los medios necesarios para que la representación de todos los sectores e intereses sea completa.

Para la vialidad de un congreso, así como para conseguir la máxima participación... serán precisos una serie de congresos a nivel provincial, regional y de las nacionalidades.

A efectos de la presencia de las distintas ramas de la producción se atenderá al criterio de la representación proporcional.

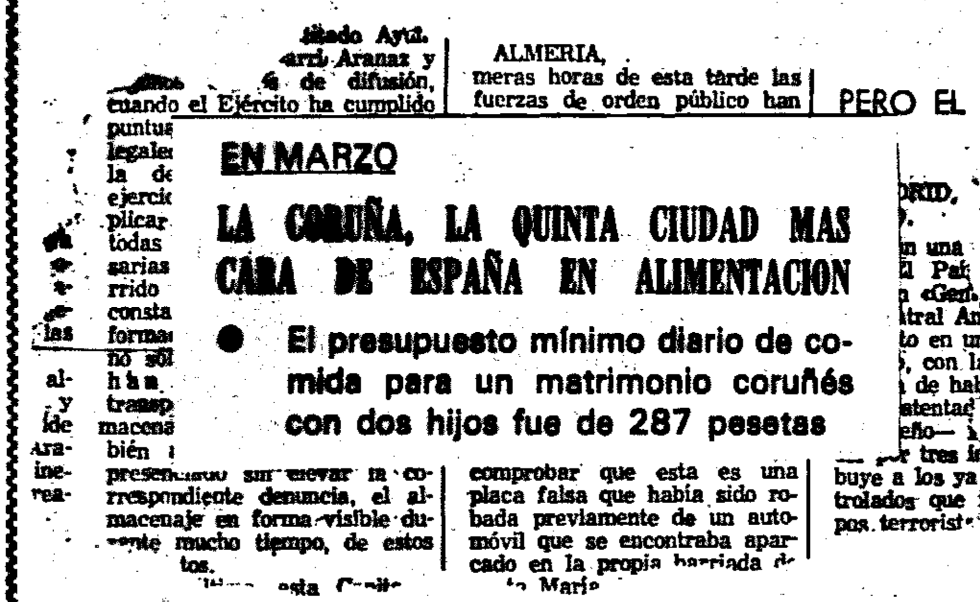
Consideramos que el Congreso, concebido de este modo, presupone el ejercicio de las libertades democráticas. No obstante, su gestación no debiera posponerse a la promulgación de las leyes que garanticen esas libertades. Como un elemento que va a presionar hacia la conquista de la democracia, creemos necesario que se den los primeros pasos en esta dirección, especialmente en lo referido a la difusión y contactos entre las distintas organizaciones interesadas. A este fin la Agrupación VI Nacional del Metal ofrece este documento para que sea ampliamente discutido y analizado por todos los trabajadores mediante Asambleas y modifiquen o aprueben este Anteproyecto.

La nueva etapa que se perfila ante nuestra mirada será democrática en la misma proporción que lo sea el grado de presencia y protagonismo de la Clase Obrera. La UNIDAD es la mejor garantía para este protagonismo.

Como paso previo a cualquier medida de futuro exigimos la promulgación de una Amnistía General.

En Madrid, a 24 de Mayo de 1976.— LA JUNTA DIRECTIVA DE LA AGRUPACION VI NACIONAL DEL METAL.

(Este documento —salvo el preámbulo— es prácticamente copia literal de un documento más completo conocido como «Anteproyecto por la Unidad» de las CC.OO.).



EN MARZO

LA CORUÑA, LA QUINTA CIUDAD MAS CARA DE ESPAÑA EN ALIMENTACION

● El presupuesto mínimo diario de comida para un matrimonio coruñés con dos hijos fue de 287 pesetas

Iste presuposto mínimo foi elaborado por Acción Empresarial, chamada dos «patrós bos», e siñifica —somentes tendo en conta a mentireira estructura de consumo do INE (49,39 por cento en alimentación, 18,83 por cento en gastos diversos, 13,94 por cento de vestido e calzado, 7,95 por cento en vivenda, e 9,89 por cento de gastos do fogar), outida dun sondeo feito no ano 64— que fan falla pra sobrevivir 581 pesetas diarias ou 212.000 ó ano. Vele ahí coma os nosos empresarios —e o máis importante é o INE— non poden incruirse nin xunguirse a ista asociación de «patrós bos». Seguramente están moito máis pendentes de que o Banco Pastor teña fondos. Primeiro o Pastor, logo as ovellas.

* * *

No que vai de ano estamos a ver coma os precios dos alimentos de primeira necesidade aumentan dun xeito amolador. Dempóis do conto vello do índice do coste da vida, istes aumentos veñen a confirmar a bulra de que somos víctimas os traballadores. O pan, o leite, as patacas, dispáranse prás nubes, máis logo entran ó cálculo do índice do coste da vida xunto con cousas que endexamáis atopamos nin coñocemos.

E curioso e moi indicativo o feito de que cando sube o precio da carne, ou da pescada, apenas provoca o caso comentario antre nós, namentras que cando o que sube é o pan, o leite ou as patacas, a conmoción e grande. Proba evidente do que comemos os traballadores. E logo hai que escoitar por ahí adiante que temos «moito vicio». Será certo: teremos moito vicio, pero de comer patacas.

COUSAS...

Nos diarios do 19 de maio, os compoñentes das «Mesas de los Consejos de Trabajadores de Galicia», fixeron unhas manifestaciós encol do subdesenrolo e o abandono da nosa terra, e falaron das medidas máis urxentes pra remediar a situación galega. Dempóis, o presidente do de Lugo díxolles ós periodistas que «La emigración ha sido una norma, un hábito, una costumbre del gallego». ¿En qué quedamos? Se marchamos porque nos gosta, ¿pra qué, logo, vaise industrializar a terra?.

* * *

A Direición contratóu un novo «Jefe de los Servicios Médicos de Empresa». O profesional contratado chegóu, miróu e... marchóu. Coidaba él que os servicios de menciña de empresa de ASTANO eran outra cousa, e a pesares de que a oferta económica era sustanciosa, privóu nél a súa profesionalidade e foise. Nos entendemos que éste é un bon profesional. Tamén entendemos que os «Servicios Médicos de Empresa» de ASTANO non son eso, a pesares de que ten-tamén bós profesionáis. Non é cousa dos homes, é cousa do sistema. E do sistema dispón a Empresa.

* * *

Os A. T. S. de todo o Estado están en folga na defensa de reivindicaciós que importan tamén ós traballadores. Defenden a consideración de rango universitario da súa profesión, contra o intento de encher a asistencia sanitaria española de profesionáis sacados ó bulebule, a xeito de formación profesional acelerada.

* * *

Nada máis xusto que a loita que están levando adiante pra conquerir as súas reivindicaciós. Nos, craramente, solidarizámonos con eles. A burda campaña que tratóuse de artellar contra a súa loita, lanzada por intereses moi concretos, sobor da falla de asistencia durante a folga ¿qué siñifica?. ¿Seica logo cando non hai folga os traballadores temos unha asistencia adecoada?



La Voz de Galicia, S.A. — Concepción Arenal, 11-13 — La Coruña

Dep Legal C-82-1976